

37. 144

๒๕๖๓๗

๑.๑

ทัศนะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3

ปริญญานิพนธ์

ของ

ว่าที่ ร.ท.บุญเลิศ เขียนวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

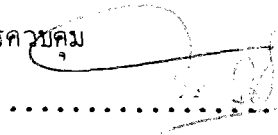
มีนาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๑๖๑๑

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญานินพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม



.....ประธาน

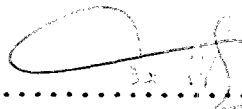
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)



.....กรรมการ

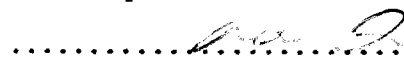
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย)

คณะกรรมการสอบ



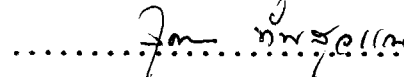
.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)



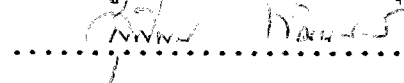
.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

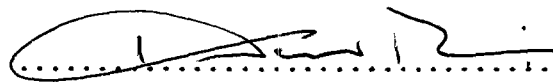
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตา ทัพสุวรรณ)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานินพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 12 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2554

ประกาศขอบคุณ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทับสุวรรณ กรรมการเพิ่มเติม และอาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ กรรมการเพิ่มเติมโดยได้ให้คำแนะนำข้อเสนอแนะ รวมทั้ง ตรวจสอบแก้ไขเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายยุทธนา ตรีนุสนธิ์ นายโสภณ นุ่มทอง นางสาวลำลี อักษรศิริโอภาส นายดุชาติ เหมหงษ์ และนายสมบัติ บุตรจួយ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความกรุณาช่วยตรวจสอบและ ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือและแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่และคณะครูโรงเรียนต่างๆ ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงครามที่ได้ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในตอบแบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลต่างๆ

ความดีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บิดามารดาและบูรพาจารย์ ผู้ซึ่งได้ ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้กับผู้วิจัยตลอดมา

บุญเลิศ เขียนวงศ์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	9
	การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู	9
	การเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู	12
	หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	15
	วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	34
	ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	35
	อายุกับความคิดเห็นในการทำงาน	38
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
	ผลงานวิจัยในประเทศ	39
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	44
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	46
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
	การจัดกระทำกับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	48

บทที่	หน้า
4 การวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	101
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	101
วิธีการดำเนินการวิจัย	101
สรุปผลการวิจัย	103
อภิปรายผล	108
ข้อเสนอแนะ	113
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	114
บรรณานุกรม	115
ภาคผนวก	123
ภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ..	124
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	138
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการการวิจัย	142
ประวัติย่อของผู้วิจัย	166

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตามตำแหน่ง	45
2 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง สภาพการขอกำหนดตำแหน่ง และอายุตัว	51
3 ทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์ การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	53
4 ทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์ การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินความชำนาญการ	57
5 ทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์ การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ	59
6 ทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อวิธีการเสนอ ขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	61
7 การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์การตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง	63
8 การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์การตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินความชำนาญการ จำแนกตามตำแหน่ง	68
9 การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์การตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่ง	70
10 การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์การตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสภาพการขอกำหนดตำแหน่ง	72

11	การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์การตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินความชำนาญการ จำแนกตามสภาพการขอกำหนดตำแหน่ง	78
12	การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์การตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ จำแนกตามสภาพการขอกำหนดตำแหน่ง	81
13	การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์การตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุตัว	84
14	การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์การตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินความชำนาญการ จำแนกตามอายุตัว	89
15	การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์การตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ จำแนกตามอายุตัว	91
16	การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 จำแนกตามตำแหน่ง	93
17	การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 จำแนกตามสภาพการขอกำหนดตำแหน่ง	96
18	การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 จำแนกตามอายุตัว	99
19	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามตำแหน่ง อายุตัว เพศ และการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	122
20	ทักษะของครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน	125

21	ทักษะของครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินความชำนาญการ	128
22	ทักษะของครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ	131
23	ทักษะของครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่มีวิธีการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	133

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการที่สำคัญ 3 กระบวนการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยมี กระบวนการเรียนการสอนเป็นหลัก เนื่องด้วยการจัดการเรียนการสอนจะมีผลต่อคุณภาพของนักเรียน โดยตรงและผู้ที่มีรับผิดชอบต่อกระบวนการนี้คือ "ครู" ซึ่งการจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น ภูมิหลังสำคัญของการศึกษาอยู่ที่ตัวครูและคุณภาพของครูคือหัวใจของการศึกษา (วิจิตร ศรีสอาน. 2528 : 10) จึงกล่าวได้ว่าครูเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่อันสำคัญในการให้การศึกษา (ภิญโญ สาร. 2526 : 176) และสังคมไทยได้มอบหมายให้ครูพัฒนาความคิด นิสัย ตลอดจน จริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชนทั่วประเทศ (เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2527 : 55 ; สายหยุด จำปาทอง. 2529 : 26) ครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมีบทบาทที่ใกล้ชิดกับเยาวชน (ชวน หลีกภัย. 2528 : 9)

อย่างไรก็ตาม การที่จะให้ครูเสียสละอุทิศตนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนนั้น ครูจะต้องมีความ พึงพอใจในการทำงาน เมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว การปฏิบัติงานของครูก็จะดีขึ้น การจัดการศึกษาก็จะมีคุณภาพ องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ การให้ครูได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อีกทั้งมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นปัจจัย สำคัญที่จะกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากสังคม และให้บริการสังคมได้อย่าง มีประสิทธิภาพสมกับที่มีผู้กล่าวว่าอาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง (วินัย สมมิตร. 2529 : 7)

ดังนั้น เพื่อเป็นการจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหวังผล สุดท้ายที่คุณภาพการจัดการศึกษาของชาติ คณะกรรมการข้าราชการครูในฐานะองค์กรกลางบริหารงาน บุคคลสำหรับข้าราชการครู จึง ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง ให้สูงขึ้นหรือ ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นของทุกสายงาน ในลักษณะ ที่เป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นประการสำคัญ (โสภณ นุ่มทอง. 2532)

คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) มีนโยบายที่จะยกระดับมาตรฐานข้าราชการครูมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้พิจารณาเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูให้รู้ถึงแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการ ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูมีโอกาสนำหน้าในการรับเงินเดือนระดับสูงตามศักยภาพของแต่ละคน อีกทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการครูสนใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลต่อการเรียนการสอน โดยตรงจนเกิดความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญการ มีผลงานทางวิชาการ สามารถนำมาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2534 : คำนำ) อันจะเป็นการยกระดับฐานะของข้าราชการครูในด้านตำแหน่ง ซึ่งจะต้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นั่นคือจะต้องวางระบบและกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับเงินเดือนให้มีเงื่อนไขให้ครูได้มุ่งพัฒนาคุณภาพการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ มิใช่ให้ครูต้องทำวิทยานิพนธ์หรือเขียนตำราทางวิชาการ แต่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนเลย ซึ่งถือว่าไม่เกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรง ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีเกณฑ์เกี่ยวกับชั่วโมงสอน มีเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานดีเด่น การกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการครูผู้สอนดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 หรืออาจารย์ 3 จะต้องมีความชำนาญหรือมีความเชี่ยวชาญในด้านการสอน และมีผลงานวิชาการที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในด้านการสอนด้วย ซึ่งเงื่อนไขหรือเกณฑ์เหล่านี้คือ ผลของการพัฒนาคุณภาพของการสอน หรือผลของการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาของครู

อย่างไรก็ตาม ในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 (ระดับ 6-8 หรือ 9) ระหว่างปี พ.ศ. 2530-2537 คณะกรรมการข้าราชการครูได้พิจารณาอนุมัติตำแหน่งอาจารย์ 3 ไปแล้วนั้น มีข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติขอกำหนดตำแหน่ง 682 คน ได้รับอนุมัติให้เลื่อนตำแหน่ง 201 คน ในขณะที่มีครูในสังกัดประมาณ 363,386 คน และมีข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะขอ กำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวน 198,270 คน หรือมีผู้ขอตำแหน่งคิดเป็น 0.39 % ของผู้มีคุณสมบัติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม มีข้าราชการครูทั้งหมด 1,411 คน เป็นข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีคุณสมบัติที่จะขอตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวน

1,227 คน แต่ว่ามีผู้ขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 เพียง 3 คน คิดเป็น 0.24 % ของผู้มีคุณสมบัติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2537)

ตั้งแต่ปี 2535 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ได้ดำเนินการอบรมครูและทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 แก่ข้าราชการครูทุกคนและในปีงบประมาณ 2537 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ได้จัดทำโครงการอบรมข้าราชการครูเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 โดยเฉพาะปรากฏว่าจากจำนวนผู้เข้าอบรม 191 คน มีข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 จัดทำผลงานทางวิชาการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพียง 8 คน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม. 2539)

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 น้อยมาก อาจจะมีสาเหตุมาจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดขึ้นมามีปัญหาสำหรับครูประถมศึกษา เพราะเกณฑ์ที่กำหนดใช้บังคับกับข้าราชการครูทุกสังกัดซึ่งในสภาพความเป็นจริงแล้วครูในแต่ละสังกัดมีภารกิจและความยุ่งยากในการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน มีผลการศึกษาปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าครูมีปัญหาในการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับปัญหาจากมากไปหาน้อยได้แก่หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 การเตรียมเพื่อขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการและการปฏิบัติงาน (สุธีพร ดีผดุง. 2536)

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจังหวัดสมุทรสงคราม มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือและแนะนำให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น จึงมีความต้องการที่จะศึกษาทัศนคติของครูเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ของครูสายการสอนว่าครูมีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวอย่างไร

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของครูสายงานการสอนที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 จำแนกตามตัวแปร ตำแหน่ง สภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง อายุตัว

ความสำคัญของ การศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะได้ทราบถึงความคิดเห็นของครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 3 ว่ามีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดข้อใด ที่ทำให้ครูผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการ มีความคับข้องใจ อันจะเป็นประโยชน์แก่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ในอันที่จะประชาสัมพันธ์ ชี้แจงทำความเข้าใจกับครู พัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์หรือวิธีการกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อจูงใจให้ครู มุ่งมั่นพัฒนาการสอนของตน และยังเป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ในการจัดทำโครงการหรือกำหนดมาตรการพัฒนาและอบรมช่วยเหลือแนะนำ ให้ครูสามารถจัดทำผลงาน ทางวิชาการเพื่อเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ได้สอดคล้องกับปัญหาและข้อเท็จจริงยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะศึกษาทัศนคติของครูสายงานการสอน ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ใน 2 ด้าน ดังนี้
 - 1.1. หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่ ก.ค. กำหนด ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินความชำนาญการและการประเมินผลงานทางวิชาการ
 - 1.2. วิธีการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่ ก.ค. กำหนด

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ครูสายงานการสอนตำแหน่งอาจารย์ 2

ระดับ 6 และระดับ 7 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 1,035 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ครูสายงานการสอนตำแหน่ง

อาจารย์ 2 ระดับ 6 และระดับ 7 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ปีการศึกษา

2539 โดยสุ่มตัวอย่างมาจำนวน 300 คน

4. ตัวแปรที่จะศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

4.1.1 ตำแหน่ง แบ่งเป็น

4.1.1.1 อาจารย์ 2 ระดับ 6

4.1.1.2 อาจารย์ 2 ระดับ 7

4.1.2 สภาพการขอกำหนดตำแหน่ง แบ่งเป็น

4.1.2.1 กำลังทำ

4.1.2.2 คิดว่าจะทำ

4.1.2.3 ไม่คิดจะทำ

4.1.3 อายุตัว แบ่งเป็น

4.1.3.1 อายุต่ำกว่า 40 ปี

4.1.3.2 อายุ 40 ขึ้นไป

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

4.2.1 ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

4.2.2 ทักษะของครูที่มีต่อวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทศนะ หมายถึง ความคิดเห็นของครูดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการของคณะกรรมการข้าราชการครู ในการขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ว่ามีความเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย กับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
2. ครู หมายถึง ข้าราชการครูสายงานการสอนตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 และระดับ 7 ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม
3. หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 หมายถึง เกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครู กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินครูสายงานการสอนที่ขอตำแหน่งตำแหน่งอาจารย์ 3 ประกอบด้วย
 - 3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การตีค่าผลการปฏิบัติงานของครู เชิงปริมาณ จากจำนวนชั่วโมงสอน จำนวนกลุ่มประสบการณ์ที่สอน จำนวนนักเรียน จำนวน การใช้สื่อ จำนวนวิธีการสอน จำนวนการประเมินผลการเรียนและปริมาณงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่ ก.ค. กำหนด
 - 3.2 การประเมินความชำนาญการ หมายถึง การตีค่าความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูในเชิงคุณภาพ จากหลักฐานอันแสดงให้เห็นถึงการเป็นที่ยอมรับ ในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง การเป็นวิทยากร การมีผลงานปรากฏต่อนักเรียน ต่อ เพื่อครู ต่อผู้ปกครอง และมีการนำผลงานไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน
 - 3.3 การประเมินผลงานทางวิชาการ หมายถึง การตีค่าของผลงานทางวิชาการ โดยวัดจากเอกสารหรือหลักฐานใด ๆ ของครูที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า คิดค้น รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์สังเคราะห์ขึ้น อันเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ แล้วรวบรวมนำเสนอเป็น ผลงานทางวิชาการมีความถูกต้องตามเนื้อหา มีความสมบูรณ์ครบถ้วนและถูกต้องตามลักษณะและ ประเภทของผลงาน
4. วิธีการเสนอขอตำแหน่งตำแหน่งอาจารย์ 3 หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดขึ้น เพื่อให้ครูได้ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอ ผลงานทาง วิชาการ เพื่อขอตำแหน่งตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามลำดับตั้งแต่การจัดทำคำขอ การตรวจสอบคุณสมบัติ

การประเมินของหัวหน้าสถานศึกษา การพิจารณาของ อ.ก.ค.กรม จนกระทั่งถึงขั้นตอน การพิจารณาอนุมัติของ ก.ค.

5. อาจารย์ 3 หมายถึง ครูสายงานการสอนที่ได้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง เป็นอาจารย์ 3 ผ่านการประเมินของ ก.ค. และได้รับคำสั่งให้เลื่อนแต่งตั้งเป็นอาจารย์ 3 กำลังปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2539

6. ตำแหน่ง หมายถึง ชื่อตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่กำหนดไว้ตาม กฎ ก.ค.ฉบับที่ 19 พ.ศ.2539 โดยกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 ไว้เป็น 2 ระดับ คือ

6.1 อาจารย์ 2 ระดับ 6 หมายถึง ครูสายงานการสอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ได้รับเงินเดือนชั้น 11,120 บาท เป็นต้นไป และกำลัง ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสมุทรสงครามใน ปีการศึกษา 2539

6.2 อาจารย์ 2 ระดับ 7 หมายถึง ครูสายงานการสอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 ได้รับเงินเดือนชั้น 13,680 บาท เป็นต้นไป และกำลัง ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสมุทรสงครามใน ปีการศึกษา 2539

7. สภาพการขอกำหนดตำแหน่ง หมายถึง ความตั้งใจของครูดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 หรือ อาจารย์ 2 ระดับ 7 ที่จะเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แบ่งออกเป็น

7.1 กำลังทำ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 หรือ อาจารย์ 2 ระดับ 7 ได้เริ่มและกำลังดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งอาจารย์ 3 อย่างต่อเนื่อง

7.2 คิดว่าจะทำ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 หรือ อาจารย์ 2 ระดับ 7 มีความตั้งใจว่าจะดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งอาจารย์ 3 แต่ยังไม่ได้นำดำเนินการใดๆ

7.3. ไม่คิดจะทำ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 หรืออาจารย์ 2 ระดับ 7 ตั้งใจว่าจะไม่ดำเนินการใดๆ เพื่อเสนอขอตำแหน่งอาจารย์ 3

8. อายุตัว หมายถึง อายุจริงของครุตำแหน่งอาจารย์ 2 นับตั้งแต่เกิดจนกระทั่งถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

8.1. อายุต่ำกว่า 40 ปี

8.2. อายุ 40 ปีขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของครูและการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู โดยสรุปเรียงตามลำดับดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู
- 1.2 การเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู
- 1.3 หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3
- 1.4 วิธีการเสนอขอตำแหน่งอาจารย์ 3
- 1.5 ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับการขอตำแหน่งอาจารย์ 3
- 1.6 อายุกับความคิดเห็นในการทำงาน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู

ตำแหน่ง หมายถึงงานหรือกลุ่มงานที่กำหนดไว้สำหรับบุคคลปฏิบัติ ปกติตำแหน่งจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งและค่าตอบแทน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 25) การกำหนดตำแหน่งจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำก่อนอื่น เพราะก่อนจะรับบุคคลเข้าทำงานจะต้องมีการกำหนดเสียก่อนว่า มีงานอะไรให้ทำ และผู้ที่ทำงานนั้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านใด ระดับใด พร้อมทั้งกำหนดค่าตอบแทนเป็นการล่วงหน้า

ในปัจจุบันตำแหน่งข้าราชการครูจำแนกออกเป็น 3 สายตามความในมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2535 คือ สายซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา สายซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษานในหน่วยงานทางการศึกษา และสายซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษามิสังกัด

สถานศึกษา การให้ได้รับเงินเดือนในแต่ละสายแต่ละตำแหน่งนั้นถือปฏิบัติตามกฎ ก.ค.ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2525) แก้ไขเพิ่มเติมตามกฎ ก.ค.ฉบับที่ 14 (พ.ศ.2536) และกฎ ก.ค.ฉบับที่ 19 (พ.ศ.2539) ดังนี้ (บัณฑิตฯ จักรุงชีวัน. 2536 : 46-47 ; กระทรวงศึกษาธิการ : 2539)

1. ตำแหน่งข้าราชการครูซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา ให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

- 1.1 ครู 1 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 1-3
- 1.2 ครู 2 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 2-4
- 1.3 อาจารย์ 1 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 3-5 หรือ 6
- 1.4 อาจารย์ 2 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6-7
- 1.5 อาจารย์ 3 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6-8 หรือ 9
- 1.6 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6-8
- 1.7 รองศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 7-9
- 1.8 ศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 8-10

2. ตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

- 2.1 ผู้ช่วยครูใหญ่ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 4-5 หรือ 6
- 2.2 ครูใหญ่และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5-6 หรือ 7
- 2.3 อาจารย์ใหญ่และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6-7 หรือ 8
- 2.4 ผู้อำนวยการโรงเรียน ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 7-8 หรือ 9

3. ตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาไม่สังกัดโรงเรียน วิทยาลัยหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของกระทรวงศึกษาธิการให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

- 3.1 สารวัตรนักเรียนนักศึกษา ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 2, 3, 4, 5, 6 หรือ 7
- 3.2 ศึกษานิเทศก์ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5, 6, 7 หรือ 8 หรือ 9
- 3.3 ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 4, 5

3.4 ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 4, 5, 6

3.5 ศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5, 6, 7

3.6 ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6, 7, 8

3.7 ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์เขต ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6, 7

3.8 ศึกษาธิการเขต ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 8

3.9 ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5, 6, 7

3.10 ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6, 7, 8

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 3-4) ได้กล่าวถึง การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูว่า จำแนกออกได้เป็น 4 กรณี คือ

1. การกำหนดตำแหน่งเมื่อตั้งหน่วยงานใหม่ หมายถึงกรณีที่มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือสถานศึกษาใหม่ จะมีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูในหน่วยงานนั้นให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หรือจำนวนนักเรียนและห้องเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูที่ ก.ค. กำหนด

2. การกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มใหม่ หมายถึง กรณีที่หน่วยงานหรือสถานศึกษามีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ได้ไม่เกินเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังที่ ก.ค. กำหนด

3. การตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งข้าราชการครูจากหน่วยงานสถานศึกษาที่มีข้าราชการครูเกินเกณฑ์มาตรฐาน ไปกำหนดในหน่วยงานหรือสถานศึกษาอีกแห่งหนึ่งที่มีจำนวนข้าราชการครูต่ำกว่ามาตรฐานในสังกัดกรมเดียวกัน

4. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูเสียใหม่ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีอยู่ 3 กรณี คือ

4.1 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เช่น อาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3

4.2 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่ต่ำลง เช่น อาจารย์ 3 เป็นตำแหน่งเฉพาะตัวเมื่อผู้ครองตำแหน่งนั้นพ้นจากตำแหน่ง ตำแหน่งเดิมก็จะปรับลดลงเป็นตำแหน่งอาจารย์ 2

4.3 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จากสายงานหนึ่ง ไปเป็นตำแหน่งในอีกสายงานหนึ่ง เช่น อาจารย์ 1 เป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่

สรุป ตำแหน่งข้าราชการครูได้มีการกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 แบ่งออกเป็น 3 สายงาน แต่ละสายงานจะมีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันไปตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ เมื่อข้าราชการครูมีภาระหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป มีปริมาณงานสูงขึ้น มีศักยภาพและความชำนาญเพิ่มมากขึ้น รัฐก็มีมาตรการในการบำรุงขวัญกำลังใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานนานที่สุด โดยกำหนดให้มีการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้ข้าราชการครูได้เลื่อนตำแหน่งและระดับสูงขึ้น

การเลื่อนและแต่งตั้งตำแหน่งของข้าราชการครู

ในกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูนั้น กระบวนการที่สำคัญ กระบวนการหนึ่งซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่ของบุคลากรในองค์การและเป็นมาตรการในการบำรุงขวัญ กำลังใจ และบำรุงรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์การเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การให้นานที่สุดคือ กระบวนการในการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครู

การเลื่อนและแต่งตั้ง ซึ่งโดยทั่วไปมักเรียกว่าการเลื่อนตำแหน่ง มีผู้ให้ความหมายของคำ ๆ นี้แตกต่างกันไป

สุวัจ ธิลปอนันต์ (2530 : 182) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งคือ การมอบหมายงานให้บุคคลได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น รับผิดชอบมากขึ้น ได้รับค่าจ้างมากขึ้นกว่าเดิมและเป็นการเพิ่มสถานะของบุคคลให้สูงขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 1) ให้คำจำกัดความของการเลื่อนตำแหน่งไว้ว่า หมายถึง การเลื่อนและแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นตำแหน่งในสายงานเดียวกันก็ได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 1) ให้ความหมายของการแต่งตั้งว่า หมายถึง การออกคำสั่งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง การแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่ง จะทำให้ข้าราชการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและได้รับสิทธิและประโยชน์ รวมทั้งมีอำนาจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2533 : 28) กล่าวว่า การแต่งตั้ง หมายถึง การมอบหน้าที่การงานให้แก่บุคคลรับผิดชอบ เป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการตามปกติในทุกหน่วยงาน การแต่งตั้งโดยปกติจะมี 2 ประเภท คือ การแต่งตั้งในครั้งแรกเมื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและการแต่งตั้งหลังจากให้ดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด

การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครุ นั้นเป็นการดำเนินการตามนัยมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2532 ซึ่งบัญญัติไว้ดังนี้ (สุทธิ วัฒนวันยู. 2536 : 140)

มาตรา 47 การเลื่อนข้าราชการครูชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันหรือผู้สอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ หรือจากผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น

กรณีใดจะเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูสายผู้สอน

การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูในสายงานการสอน ข้าราชการครูในสายงานการสอนที่มีอยู่ในหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ นั้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ข้าราชการครูซึ่งมีได้ในทุกหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3

2) ข้าราชการครูซึ่งมีได้เฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาที่เปิดสอนในระดับปริญญา ได้แก่ ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูในสายงานการสอน ก.ค. ได้ให้เลื่อนโดยวิธีการคัดเลือกและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จะเลื่อนในตำแหน่งที่ว่างไม่ได้ สามารถ

แยกออกได้เป็น 2 กรณี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 7)

1. กรณีข้าราชการครูได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น แบ่งออกได้เป็น 3 กรณี คือ

1.1. การปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิหรือการเลื่อนเงินเดือนตามวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นเป็นการเลื่อนเฉพาะอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นเท่านั้น ส่วนตำแหน่งที่ครองอยู่เหมือนเดิม

1.2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามคุณวุฒิ หรือการเลื่อนตำแหน่งตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้น เป็นการเลื่อนเฉพาะตำแหน่งตามวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นเท่านั้น ส่วนระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนยังเหมือนเดิม

1.3. การปรับปรุงอัตราเงินเดือนตามวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้น เป็นการเลื่อนเฉพาะอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้น

2. กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เมื่อลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของตำแหน่งเปลี่ยนไป จะมีการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสม แล้วเลื่อนข้าราชการครูผู้นั้นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้โดยเสมือนว่าผู้นั้นได้รับการคัดเลือก

กล่าวโดยสรุป การเลื่อนและแต่งตั้งเป็นวิธีการในการบริหารงานบุคคล เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งและระดับเงินเดือนที่ได้รับสูงขึ้น โดยตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งอาจเป็นตำแหน่งในสายงานเดิมหรือต่างสายงานก็ได้

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2533 : 21 - 30) ได้กล่าวถึงนโยบายของ ก.ค. ในการปรับตำแหน่งผู้สอน และการจัดทำผลงานทางวิชาการในเรื่องนโยบายของ ก.ค. ในการปรับและเลื่อนตำแหน่งผู้สอนนั้น ก.ค. ได้วางเป็นนโยบายหรือหลักการไว้ 3 ประการ คือ

1. ให้ปรับตำแหน่งข้าราชการครูผู้สอนในทุกสถานศึกษาให้เป็นตำแหน่งซึ่งมีเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่่อมุ่งให้ครูได้ตั้งใจปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน และให้ครูได้อยู่ที่โรงเรียน ไม่ต้องโยกย้ายไปหาตำแหน่งระดับสูงในที่อื่น

2. ให้ปรับตำแหน่งผู้สอนทุกตำแหน่ง โดยใช้ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา และเป็นการปรับตามความสามารถเฉพาะตัวทุก ๆ คน ทั้งนี้เพื่่อมุ่งให้ครูได้พัฒนาผลงานให้เกิดผลต่อคุณภาพการศึกษา แล้วนำผลงานมาเสนอ ก.ค. เพื่อปรับตำแหน่ง

3. เป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอน โดยมุ่งให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามความสามารถของแต่ละคนไม่ต้องรอให้มีตำแหน่งว่าง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2534 : 1 - 4) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูสายงานการสอนในตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 , ครู 2 เป็นอาจารย์ 1 , อาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 , และอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ไว้แต่ในที่นี้จะขอกล่าวรายละเอียดเฉพาะการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ดังนี้

1) จะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2) จะต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด ในขณะนั้น ก.ค. กำหนดเกณฑ์ไว้ว่าในปีงบประมาณที่แล้วจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ของเงินเดือนของระดับ 6 เกิน 2 ชั้น

3) จะต้องมิชัวโมงสอนและการปฏิบัติงานอื่นตามที่ ก.ค. กำหนด ปกติถ้าไม่มีชัวโมงสอนหรือสอนไม่ถึงสัปดาห์ละ 5 คาบ จะไม่มีสิทธิ์ขอรับตำแหน่ง ดังนั้น ครูที่ไปช่วยราชการที่สำนักงานต่าง ๆ และไม่มีชัวโมงสอนตามเกณฑ์ดังกล่าว จึงไม่มีสิทธิ์ปรับตำแหน่ง

นอกจากต้องมีชัวโมงสอนแล้ว จะต้องมีการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในหน้าที่ของผู้สอนด้วย เช่น การให้บริการแก่นักเรียน การช่วยเหลืองานด้านธุรการต่าง ๆ เป็นต้น

4) จะต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด ซึ่งปกติ ก.ค.กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นผู้ประเมิน ตามแบบประเมินที่ ก.ค.กำหนด ซึ่งในการประเมินจะมีรายการประเมินละเอียดทั้งปริมาณและคุณภาพของงาน ทั้งงานสอนและงานอื่น ๆ โดยพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง 2 ปี ติดต่อกันมีคะแนน 1,000 คะแนน โดยแยกเป็นด้านปริมาณ 500 คะแนน คุณภาพ 500 คะแนน จะต้องให้ได้ 70 % ขึ้นไป จึงถือว่าผ่านการประเมิน ถ้าไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ถือว่า ไม่มีสิทธิ์ขอปรับตำแหน่ง

5) จะต้องมีความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด รวม 3 รายการ ดังนี้

รายการที่ 1 การพิจารณาความชำนาญการในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยการพิจารณาจากการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำการสอน การจัดทำผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน เครื่องมืออุปกรณ์อื่นๆ การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยในการปฏิบัติงานนั้นมีลักษณะสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ หรือพัฒนาในงานสอน จนได้ผลงานซึ่งมีประโยชน์ ปรากฏเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ หรือวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้

รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่นๆ และประชาชนหรือสาธารณชน โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏ ดังต่อไปนี้

1. ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน นักศึกษา โดยพิจารณาจาก

1.1 ผลการสอนที่ประเมินได้ว่ามีผลสัมฤทธิ์สูง โดยผลการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบ มีการพัฒนา เช่น จากนักเรียนที่มีระดับความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางเป็นระดับความรู้ปานกลางหรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ปานกลางเป็นระดับความรู้ในเกณฑ์ดี หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ดีเป็นดียิ่งขึ้น และมีหลักฐานเป็นที่ปรากฏชัด

1.2 การอบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติและการรักษาวินัยการปกครองดูแลและการให้คำแนะนำและแนะแนวต่างๆ แก่นักเรียน นักศึกษา ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานให้มีผลให้

นักเรียน นักศึกษา มีความประพฤติและวินัยดีขั้น

2. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจากงาน ที่แสดงความชำนาญ ซึ่งได้นำไปทำการสอน การให้คำแนะนำปรึกษา นิเทศ หรือสาธิตแก่ครู อาจารย์ ให้สามารถนำไปปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น

3. ผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชน พิจารณาจากความเลื่อมใส ของผู้ปกครองหรือประชาชนในชุมชนนั้นๆ โดยผู้ปกครองหรือประชาชนมาปรึกษาหารือในเรื่อง การศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติ คุณธรรม และศีลธรรมของนักเรียน นักศึกษา ทั้งนี้ให้เห็น ผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชนในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเท่านั้น

รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วม และการยอมรับในวงการวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่า ผลการปฏิบัติงาน ที่แสดงความชำนาญการนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้

6) จะต้องมีความผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด ผลงานทางวิชาการที่ ก.ค.กำหนดสำหรับครูผู้สอนนั้น มี 2 ลักษณะ คือ ประการแรก เป็นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสอนในวิชาที่ชำนาญการหรือเชี่ยวชาญ และประการที่สอง คือผลงานทางวิชาการใน ลักษณะอื่นที่ใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนในหน้าที่ หรือใช้ในการศึกษาได้ ทั้งนี้ผลงาน ทางวิชาการจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานที่ ก.ค.กำหนด ซึ่งมีรายการพิจารณา ประกอบด้วย

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของ เนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้ง การค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่าผู้จัดทำได้มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่ และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่ โดยไม่มี ผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้น จะต้องจัดทำด้วยตนเอง หรือเป็นผู้นำในการจัดทำ โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณา

2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยพิจารณาว่าผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นแนวทางปฏิบัติได้อย่างดียิ่ง

2.2 ประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา โดยพิจารณาว่าผลงานนี้ทำให้นักเรียน นักศึกษาได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้วิชาการดังกล่าว อย่างได้ผลดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษาในอันที่จะนำความรู้ดังกล่าว ไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม หรือการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้เป็นอย่างดี

การรายงานการปฏิบัติเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ประกอบด้วย

1. ปริมาณงาน ให้รายงานการปฏิบัติงาน โดยรายงานเป็นจำนวนหน่วย ตามรายการต่อไปนี้

1.1 งานการสอน

- 1) จำนวนชั่วโมงที่สอน/สัปดาห์
- 2) จำนวนกลุ่มประสบการณ์ที่สอน และ จำนวนชั้นเรียนที่สอน/ปี
- 3) จำนวนนักเรียนที่สอน/ปี
- 4) จำนวนชั่วโมงที่สอนซ่อมเสริม/สัปดาห์
- 5) จำนวนครั้งที่เตรียมการสอน/ปี
- 6) จำนวนครั้งที่ใช้วิธีสอนที่เหมาะสม/ปี
- 7) จำนวนสื่อการเรียนที่จัดทำ จัดหา (ชิ้น/ปี)
- 8) จำนวนครั้งที่ควบคุมนักเรียนทำแบบฝึกหัดหรือปฏิบัติงาน/ปี
- 9) จำนวนครั้งที่เลือกใช้วิธีและเครื่องมือประเมินผล/ปี
- 10) จำนวนครั้งที่นำผลจากการประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน/ปี

1.2 งานบริการทางการศึกษา

- 1) ดำเนินงานด้านธุรการและหรืองานบริการทางการศึกษาอื่นๆ (ชั่วโมง/ปี)
- 2) ร่วมมือกับสถานศึกษาในการรักษาความปลอดภัยการดูแลทรัพย์สินและความสงบเรียบร้อยของสถานศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย (ครั้ง/ปี)

1.3 งานอบรมปกครองดูแล

- 1) งานอบรมนักเรียน (ชั่วโมง/ปี)
- 2) ควบคุม ดูแล สังเกตพฤติกรรมและหรือให้คำปรึกษาทั้งด้านการศึกษา ปัญหาส่วนตัว ปัญหาสุขภาพ และความประพฤติของนักเรียน (คน/ปี)

1.4 งานกิจกรรมนักเรียน

- 1) จัดและหรือมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมเกี่ยวกับนักเรียน (ครั้ง/ปี)
- 2) ส่งเสริมและหรือให้นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ (ครั้ง/ปี)
- 3) จัดให้นักเรียนทำงานในระบอบกลุ่ม และหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรทั้งในและนอกสถานศึกษา และหรือส่งเสริมวินัย จริยธรรม ความสามัคคีและความรักชาติในสถานศึกษา (ครั้ง/ปี)

1.5 งานศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง เพื่องานในหน้าที่

- 1) รวบรวมและหรือเผยแพร่วิทยากร และประสบการณ์จากหนังสือ จุลสาร วารสาร เอกสาร ผลงานทางวิชาการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ (รายการ/ปี)
- 2) เข้าร่วมประชุมและหรืออบรมสัมมนา และหรือดูงานทั้งในและนอกสถานศึกษา (ครั้ง/ปี)

1.6 งานรักษาวินัยและการประพฤติตนหรือจรรยาบรรณของครู

- 1) จำนวนวันลา (ลากิจ ลาป่วย) (ครั้ง/ปี)
- 2) จำนวนครั้งที่มาสาย (ครั้ง/ปี)
- 3) การถูกตักเตือนว่ากล่าวโทษเป็นลายลักษณ์อักษร หรือถูกภาคทัณฑ์ (เรื่อง/ปี)
- 4) การประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี และหรือการได้รับการยกย่องชมเชย (ครั้ง/ปี)

1.7 งานติดต่อกับผู้ปกครอง

ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน แก้ไขความประพฤติของนักเรียน ให้คำแนะนำหรือแนะแนวแก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพและอื่น ๆ ของนักเรียน และหรือของผู้ปกครอง (ครั้ง/ปี)

- 1.8 ผลงานดีเด่น จำนวนผลงานดีเด่น (เรื่อง/ปี)
- 1.9 งานบริการชุมชน ให้บริการแก่ชุมชน (ครั้ง/ปี)
- 1.10 การร่วมมือกับผู้บริหาร
- 1) ช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานศึกษา หรือหัวหน้าสายปรับปรุงการเรียน การเรียนการสอน (เรื่อง/ปี)
 - 2) ช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานศึกษา หรือหัวหน้าสายดำเนินการวางแผน และจัดกิจกรรมการศึกษาศึกษาอื่น ๆ ในสถานศึกษา (ครั้ง/ปี)
- 1.11 งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวนเรื่องที่ได้รับมอบหมาย (เรื่อง/ปี)
2. คุณภาพของงาน ให้ชี้แจงรายละเอียดที่แสดงคุณภาพของงานตามรายการต่อไปนี้
- 2.1 ผลการสอน ให้ชี้แจงเกี่ยวกับความสามารถในการเตรียมการสอน ความสามารถในการใช้สื่อการเรียนการสอน ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถในการวัดผล และผลการเรียนของนักเรียน
 - 2.2 คุณภาพของการบริการทางการศึกษา ให้ชี้แจงเกี่ยวกับการร่วมมือกับสถานศึกษา ในงานธุรการหรืองานบริการทางการศึกษาด้านต่าง ๆ หรืองานสนับสนุน การเรียนการสอนอื่น ๆ การรักษาความปลอดภัย
 - 2.3 คุณภาพการอบรมปกครองดูแล ให้ชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการอบรมหรือ ประชุมตามที่ได้รับมอบหมายทั้งในและนอกชั้นเรียน โดยระบุเรื่องและวิธีการ และให้ชี้แจงเกี่ยวกับความประพฤติ สุขภาพและการแต่งกายของนักเรียนที่อยู่ ในการปกครองดูแล ตลอดทั้งปัญหาและวิธีการแก้ไข
 - 2.4 คุณภาพของงานกิจกรรมนักเรียน ให้ชี้แจงเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมซึ่งได้ ดำเนินการแล้วประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ ความมีระเบียบวินัย ความสามัคคี ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มของนักเรียน
 - 2.5 งานศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง เพื่องานในหน้าที่ ให้ชี้แจงเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้าวิทยากรต่าง ๆ ของผู้ขอ การนำไปใช้และการเผยแพร่
 - 2.6 ผลการรักษาวินัยและประพฤติตนหรือจรรยาบรรณของครู ให้ชี้แจงว่าเป็นผู้ เคารพครัดในระเบียบวินัย และประพฤติตนหรือจรรยาบรรณของครู อย่างไรบ้าง

- 2.7 การติดต่อกับผู้ปกครอง ให้ชี้แจงว่าเมื่อติดต่อกับผู้ปกครองแล้ว มีผลให้ได้รับความสนใจ ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนในด้านใดบ้าง อย่างไร
- 2.8 ผลงานดีเด่น ให้ชี้แจงเกี่ยวกับคุณค่าของผลงานที่เห็นว่าดีเด่นต่อการเรียนการสอน และความก้าวหน้าทางวิชาการหรือไม่ อย่างไร
- 2.9 งานบริการชุมชน ให้ชี้แจงเกี่ยวกับความรู้ที่ชุมชนได้รับจากการให้บริการ ความสนใจ ความร่วมมือ และการได้รับสนับสนุนจากชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ
- 2.10 ผลของการร่วมมือกับผู้บริหาร ให้ชี้แจงเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือในการปรับปรุงการเรียนการสอน และความร่วมมือในการดำเนินการวางแผน และจัดกิจกรรมการศึกษาอื่น ๆ ในสถานศึกษา ว่ามีหรือไม่ อย่างไร
- 2.11 งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ให้ชี้แจงเกี่ยวกับประโยชน์ และคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย ที่มีต่อการเรียนการสอน ต่อการศึกษา หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย

โสภณ นุ่มทอง (2533 : 84 - 85) ได้กล่าวถึงแนวทางของ ก.ค ในการพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะบุคคล 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 หลักทั่วไปสำหรับการเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือนข้าราชการครูให้สูงขึ้นต้องมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อน

1.1 ตำแหน่งอาจารย์ 3 จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่นๆของประเทศ ตลอดจนมีทั้งมีความรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1.1.1 มีความรู้ในการถ่ายทอดวิชาการและหรือวิชาชีพที่รับผิดชอบ

1.1.2 มีความรู้ในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานใน

หน้าที่

1.1.3 มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู

กฎหมายว่าด้วยครู กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่

1.1.4 มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาของชุมชนและนโยบายของรัฐบาล
เกี่ยวกับการศึกษา

1.1.5 มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารกิจกรรมทางวิชาการ

1.1.6 มีความรู้ในการเป็นผู้นำและที่ปรึกษาแก่นักเรียน ครู อาจารย์
ในสถานศึกษา ผู้ปกครองและบุคคลภายนอก

2. ความสามารถที่ต้องการ (Ability)

ตำแหน่งอาจารย์ 3 จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างผู้ชำนาญการ

2.1 มีความสามารถในการถ่ายทอดวิชาการหรือวิชาชีพที่รับผิดชอบ

2.1 มีความสามารถในการใช้ภาษาเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

2.1 มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดแม่นยำ

2.1 มีความสามารถในการเป็นผู้นำและที่ปรึกษาแก่นักเรียน นักศึกษา

ครู อาจารย์ในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และบุคคลภายนอก

3. ทักษะที่ต้องการ (Skills) มีทักษะทั้ง 3 ด้าน คือ

3.1 มีความรู้ความเข้าใจและบทบาทหน้าที่ของตนและองค์การ

3.2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

3.3 มีเทคนิคในการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี

4. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลสำหรับตำแหน่ง หมายถึง คุณลักษณะที่มีความจำเป็น
สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูในสายงานต่าง ๆ ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งสายงานการสอนต้องมี
คุณลักษณะเฉพาะบุคคลดังนี้

4.1 การรักษาวินัยและประพฤติตนหรือจรรยาบรรณของครู

4.2 ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา

4.3 ศรัทธาในอาชีพครู รักษาเกียรติและชื่อเสียงของหมู่คณะ

4.4 เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อุทิศเวลาในทางราชการ

4.5 การตรงต่อเวลาและการนัดหมาย

4.6 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์

4.7 มีวัฒนธรรมและศีลธรรม

ส่วนที่ 2 ระดับของการปฏิบัติงาน อาจแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับปกติ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้ผลตามหน้าที่ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย หรือตามนโยบายหรือตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ทางราชการ กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาซึ่งเกิดขึ้นในหน้าที่ปฏิบัติได้ดำเนินงานไป โดยเรียบร้อย

2. ระดับความชำนาญการหรือความชำนาญพิเศษ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งนอกจากจะสามารถปฏิบัติงานในระดับปกติอย่าง ได้ผลดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานจะต้อง ได้ผลดียิ่ง เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องว่าเป็นผู้ชำนาญการ เรื่องนั้น ๆ

3. ระดับความเชี่ยวชาญ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งนอกจากจะสามารถปฏิบัติงานในระดับปกติและระดับความชำนาญการ อย่าง ได้ผลดีเยี่ยมแล้ว จะต้องเป็นผู้มีความชำนาญการเป็นพิเศษ สามารถริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเคราะห์หรือพัฒนาการทำงาน หรือสิ่งซึ่งมีประโยชน์และมีคุณภาพดีเด่น ผลงานที่เป็นที่ยอมรับ ในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและได้มีการนำผลงานไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญของข้าราชการครูสายงานการสอน มีความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการสอน โดยพิจารณาจากการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำการสอน การจัดทำผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน เครื่องมืออุปกรณ์ อื่น ๆ การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยในการปฏิบัติงานนั้นมีลักษณะริเริ่ม สร้างสรรค์หรือพัฒนาในด้านสอน จนได้ผลงานที่มีประโยชน์ ปรากฏเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้ โดยมีแนวทาง ในการพิจารณา ดังนี้

1. การวางแผนการสอน พิจารณาจาก
 - 1.1 การวางแผนการสอน
 - 1.2 การจัดแบ่งเนื้อหา
 - 1.3 การกำหนดระยะเวลาทำการสอน
 - 1.4 การใช้วิธีสอน
 - 1.5 การใช้สื่ออุปกรณ์การสอน
 - 1.6 การวัดผลและประเมินผล
 2. การเตรียมการสอน พิจารณาจาก
 - 2.1 การเตรียมการสอน
 - 2.2 การเตรียมวัสดุอุปกรณ์
 - 2.3 การเตรียมการจัดกิจกรรม
 3. การทำการสอน พิจารณาจาก
 - 3.1 กระบวนการสอน
 - 3.2 การนำวิธีการสอนต่าง ๆ มาใช้
 - 3.3 การจัดกิจกรรมในการสอน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา
- และระดับชั้น
4. การจัดทำและการใช้สื่อ พิจารณาจาก
 - 4.1 การจัดทำสื่อ
 - 4.2 การใช้สื่อ
 - 4.3 การเก็บรักษาสื่อ
 - 4.4 การพัฒนาสื่อ
 5. การวัดผลและการประเมินผลการเรียน จะพิจารณาจาก
 - 5.1 กระบวนการผลิต
 - 5.2 การใช้เครื่องมือ คุณภาพของเครื่องมือ
 - 5.3 การประเมินผล

วิเชียร ประยูรชาติ (2534 : 4 - 9) ได้กล่าวถึงการเขียนรายงานความชำนาญการเป็นอาจารย์ 3 ว่า การขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนระดับ 9 กำหนดให้ผู้ขอเขียนรายงานความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในการสอนสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งกำหนดคะแนนเต็มไว้สูงถึง 70 คะแนน จากคะแนนรวมทั้งหมด 100 คะแนน ปรากฏในขอบเขตที่ ก.ค. กำหนดแบบเสนอขอกำหนดตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยสังเขปดังนี้

1. รายงานเกี่ยวกับการชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ

1.1 ให้ระบุว่าชำนาญการสอนในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง เกี่ยวกับเรื่องนี้ โสภณ นุ่มทอง (2532 : 12 - 14) ได้กล่าวไว้ว่าการเขียนรายงานหรือชี้แจงความชำนาญการในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งควรเขียนรายงานตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1.1 การวางแผนการสอนให้รายงานว่า ผู้ขอได้วางแผนการสอนอย่างไร แบ่งเนื้อหาออกเป็นกี่ส่วน แต่ละส่วนใช้เวลาทำการสอนมากน้อยเพียงใด จะใช้วิธีสอนอะไร สื่ออุปกรณ์มีอะไรบ้าง และจะวัดผลอย่างไร จะเชิญวิทยากรมาบรรยายหรือข้าราชการครูอื่นๆ มาร่วมสอนบ้างหรืออย่างไร

1.1.2 การเตรียมการสอนให้รายงานว่าในการสอนแต่ละเรื่อง แต่ละหน่วย หรือแต่ละบทได้เตรียมการอะไรบ้าง เตรียมวัสดุ อุปกรณ์อะไรบ้างและเตรียมจัดกิจกรรมอะไรบ้าง

1.1.3 การทำการสอนให้ผู้ขอชี้แจงว่าได้ทำการสอนเนื้อหาหนึ่ง โดยวิธีใดบ้าง และวิธีการสอนมีขั้นตอนอย่างไร มีกิจกรรมอะไรบ้าง หากทุกเรื่อง ในบทนี้ ใช้วิธีการสอนแบบเดียวกันก็ไม่จำเป็นต้องรายงานการทำการสอนทุกบท

1.1.4 การจัดทำและการใช้สื่อ ผู้ขอควรชี้แจงว่าในการดำเนินการสอนวิชานี้ได้ทำสื่ออะไรใช้เองบ้าง พร้อมชี้แจงรายละเอียดในการทำสื่อ หรือได้ใช้สื่อที่ผู้อื่นผลิตขึ้นได้แก่ สื่ออะไรบ้าง สื่อดังกล่าวใช้สอนในเรื่องใดผลการสอนเป็นอย่างไร มีวิธีการเก็บรักษาสื่อแต่ละชนิดอย่างไร หากจะรายงานว่าจะสามารถจะพัฒนาสื่อใดบ้าง ให้มีคุณภาพสูงขึ้น และจะพัฒนาอย่างไรจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

1.1.5 การวัดผลและการประเมินผลการเรียนวิชานี้ให้รายงานว่าได้ดำเนินการวัดผลเมื่อใดบ้าง เช่น จบหนึ่งบทเรียน หรือหนึ่งรอบสัปดาห์ หรือหนึ่งรอบเดือน ได้ใช้เครื่องมือชนิดใดมีคุณภาพระดับใด มีตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้วัดผลการเรียนของนักเรียน นักศึกษาและให้รายงานว่าได้ประเมินการเรียนโดยวิธีใด

ในส่วนนี้หากผู้ขอได้รับการยกย่องหรือได้รับคัดเลือกเป็นครูดีเด่นทางด้านใด ให้แนบสำเนาเกียรติบัตรไปด้วยก็จะเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

1.2 ให้รายงานว่ามีความชำนาญการในการสอนวิชาที่ระบุไว้ในข้อ 1.1 อย่างไร มีเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงความชำนาญประกอบด้วย โดยจะพิจารณาจาก การวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำการสอน การจัดทำ ผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน เครื่องมือ อุปกรณ์อื่น ๆ การวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอน ที่มีลักษณะแสดงถึงความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ หรือพัฒนาในงานสอนจนได้ผลงานซึ่งมีประโยชน์ปรากฏเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้

1.3 ให้รายงานเกี่ยวกับผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ ผู้ร่วมงาน ประชาชนหรือสาธารณชนว่ามีอย่างไร และมีเอกสารหรือหลักฐานประกอบด้วย โดยจะพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏ ดังนี้

1) ผลที่ปรากฏต่อนักเรียนนักศึกษาจะพิจารณาจากผลการสอนว่า นักเรียนนักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการพัฒนาขึ้น และผลการอบรมดูแลเกี่ยวกับ ความประพฤติ และการรักษาวินัย การปกครองดูแลและการให้คำแนะนำ และแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา

2) ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่นจะพิจารณาจากผลงานที่ได้นำไปทำการสอน ให้คำแนะนำปรึกษา นิเทศ หรือสาธิตแก่ครู อาจารย์ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ และเป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์ และผู้ร่วมงาน

3) ผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครอง หรือประชาชน จะพิจารณาจากการที่ ผู้ปกครองหรือประชาชนมาปรึกษาหรือในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติ คุณธรรม และศีลธรรมของนักเรียนนักศึกษา ซึ่งแสดงถึงความเลื่อมใสศรัทธาของผู้ปกครองและประชาชน

1.4 ให้รายงานผลงานในฐานะวิทยากร ว่าได้มีส่วนร่วมในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างไร เช่น การเข้าร่วมปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การเป็นกรรมการและการเป็นวิทยากร เป็นต้น

สุธี วัฒนวันยู (2534 : 6) ได้กล่าวถึงความชำนาญสอน กับ อาจารย์ 3 ว่า ความชำนาญการในการสอน หมายถึง ความสามารถในการสอนหรือความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของครูอาจารย์ ความจริงแล้วความชำนาญการหรือผลงานทางวิชาการอยู่ที่ตัวครูอาจารย์ที่ครูอาจารย์ทำเป็นกิจวัตรประจำวัน หรืออาจจะพูดได้ว่า อาจารย์ 2 ระดับ 7 หรืออาจารย์ 3 ไม่ได้อยู่ไกลจนสุดเอื้อม แต่อยู่ในตัวครูอาจารย์นั่นเอง

นอกจากนี้ยังมีนโยบายของ ก.ค. ในการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้น ก.ค. ได้วางนโยบายหรือหลักการไว้ 3 ประการ คือ

1. ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องเป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยอาจจะเป็นเอกสารที่เกี่ยวกับการสอนหรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นก็ได้
2. ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องมีคุณภาพ หรือมาตรฐาน
3. ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องเป็นประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา และควรจะต้องเป็นผลงานที่ได้ทดลองใช้ประโยชน์และได้ผลเป็นที่มั่นใจ ไม่ใช่เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อส่ง ก.ค.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2533 ก : 10-11) ได้ตั้งหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานทางวิชาการสำหรับผู้สอนเอาไว้ดังนี้ กรณีอาจารย์ 2 ปรับเป็นตำแหน่งอาจารย์ 3 และกรณีการปรับตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ก.ค. กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในลักษณะเดียวกันว่า ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะมีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ค. กำหนด คือ จะต้องมีความผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารที่เกี่ยวกับการสอน ซึ่งแสดงความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่ง ก.ค. เห็นว่าสามารถใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้อย่างดีมา สำหรับกรณีการปรับอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 และอย่างดียิ่งสำหรับกรณีการปรับให้อาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 9 โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

1. รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้ง การค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่าผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่ โดยไม่มีผู้ริเริ่ม จัดทำขึ้น ทั้งนี้ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องจัดทำขึ้นด้วยตนเอง หรือเป็นผู้นำในการจัดทำ โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และมีหลักฐานแสดงได้

2. รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยพิจารณาว่าผลงานนั้นจะมี ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติอย่างยั่งยืน

2.2 ประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษา โดยพิจารณาว่าผลงานนี้ทำให้นักเรียน นักศึกษาได้รับความรู้ และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้วิชาดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา ในอันที่จะนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม หรือประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพเป็นอย่างดี

ดังนั้น การจัดทำผลงานทางวิชาการที่จะได้ผลดีจึงต้องมีระบบที่เป็นกระบวนการซึ่งต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานของผู้นั้น สำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้ได้ผลดังกล่าวควรดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2534 : 15 - 19)

1. ขั้นตอนเตรียมการและวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยจะต้องพิจารณา ดำเนินการดังนี้

1.1 พิจารณาว่าปัจจุบันตนดำรงตำแหน่งอะไร มีหน้าที่และความรับผิดชอบอะไร ทั้งนี้ เพื่อจะได้พิจารณาต่อไปว่าควรจะทำผลงานทางวิชาการประเภทใด เรื่องอะไรให้ตรงหรือ สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบสำหรับตำแหน่งนั้นๆ เช่น ข้าราชการครูซึ่งดำรงตำแหน่งผู้สอน มีหน้าที่สอนในสาขาวิชาภาษาอังกฤษก็จะต้องจัดทำผลงานทางวิชาการวิชาภาษาอังกฤษที่ตนสอนอยู่ ส่วนจะจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทใดนั้นขึ้นอยู่กับความสนใจ ความถนัด ความสามารถของผู้นั้น เป็นสำคัญ

1.2 ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับงานที่ตนปฏิบัติเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสำหรับเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่นปัญหาการเรียนของนักเรียนที่เรียนอ่อน ปัญหาการสอนไม่ทันตามหลักสูตร ปัญหานักเรียนไม่สนใจการเรียน เป็นต้น

1.3 แสวงหาความรู้ เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพราะเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถที่จะนำไปใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการได้ ซึ่ง สมคิด ชูทองนุ่น (2532 : 9 - 11) ได้กล่าวถึงครูกับการพัฒนาตนเองทางวิชาการว่า การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ควรจะพัฒนาให้มีความรอบรู้ทั้งในด้านเนื้อหาสาระที่จะสอนนักเรียน ในด้านเทคนิควิธีการใหม่ๆหรือเทคนิควิธีที่จะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวงการการศึกษา แวดวงวิชาชีพความรู้รอบตัวที่เกี่ยวกับชีวิตประจำวัน ข่าวเหตุการณ์ประจำวัน และความสามารถทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ การจัดกิจกรรมและให้บริการนักเรียน การทำงานด้านธุรการ การแนะแนวนักเรียน การพัฒนาสังคม และในด้านการพัฒนาตนเอง

1.4 พิจารณากำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการและหัวข้อเรื่องที่จะทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงความถนัด ความสนใจ และปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.5 พิจารณากำหนดแผนระยะเวลาในการจัดทำแผนทางวิชาการ โดยกำหนดการปฏิบัติงานในการจัดทำผลงานทางวิชาการออกเป็นงานหรือกิจกรรมเป็นขั้นตอน และกำหนดตารางเวลาไว้เป็นแนวทางในการจัดทำอย่างเป็นระบบ ซึ่งปกติแล้วแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการอาจจะกำหนดกิจกรรมหลักไว้เป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1.5.1 ขั้นรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อเตรียมการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น การรวบรวมหลักสูตรและเอกสารต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษาหรือค้นคว้า เพื่อประกอบในการจัดทำผลงานทางวิชาการว่าจะรวบรวมข้อมูลเหล่านี้จากที่ไหนบ้าง และใช้เวลาเท่าไร ขั้นรวบรวมข้อมูลนี้รวมถึงการปรึกษาหารือผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้ด้วย

1.5.2 ขั้นศึกษาข้อมูล และวางลำดับในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น ศึกษาหลักสูตร และแบ่งหลักสูตรออกเป็นส่วน หรือบทเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยกำหนดว่าควรจะแบ่งออกเป็นกี่ส่วน กี่บทหรือกี่หน่วยเพื่อให้เหมาะสม

1.5.3 ชั้นเสนอผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบในการจัดทำ

ผลงานทางวิชาการ

1.5.4 ชั้นลงมือจัดทำผลงานทางวิชาการในแต่ละส่วนหรือแต่ละบท

1.5.5 ชั้นจัดพิมพ์ผลงานทางวิชาการ

1.5.6 ชั้นนำผลงานทางวิชาการไปใช้ การประเมินผล การนำผลงานทาง
วิชาการไปใช้และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

1.5.7 ชั้นปรับปรุงผลงานทางวิชาการ

1.5.8 ชั้นนำผลงานทางวิชาการไปใช้ครั้งที่ 2 และการประเมินผลการนำ
ผลงานทางวิชาการไปใช้และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

1.5.9 ชั้นปรับปรุงผลงานทางวิชาการ

1.5.10 ชั้นนำผลงานทางวิชาการไปใช้ครั้งที่ 3 และครั้งต่อไป (จนเห็นว่า
เพียงพอ) และประเมินผลการนำไปใช้ และรายงานผลการนำไปใช้สำหรับครั้งที่ 3 และครั้งต่อไป

1.5.11 ชั้นสรุปผลและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อขออนุญาตเผยแพร่

1.5.12 ชั้นเผยแพร่

1.5.13 ชั้นรวบรวมผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอ ก.ค.

กล่าวโดยสรุป ชั้นเตรียมการและวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้นเป็นขั้นตอน
แรกในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ในขั้นนี้เป็นขั้นพิจารณาว่าจะทำผลงานทางวิชาการประเภทใด
หัวข้อใด และจะอย่างไร โดยนำเทคนิคในการวางแผนมาประยุกต์กับการจัดทำผลงานทางวิชาการ

2. ชั้นการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยควรจะต้องพิจารณาดำเนินการในเรื่อง
ต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1 การกำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการ คือ การกำหนดว่าจะต้องจัดทำ
ผลงานทางวิชาการประเภทใด ซึ่งในเรื่องนี้จำเป็นต้องพิจารณาก่อนประการอื่น โดยจะต้องศึกษา
ว่าผลงานทางวิชาการมีกี่ประเภท อะไรบ้างและจะต้องศึกษาว่างานในหน้าที่ของคณบดีมีปัญหา
อะไรบ้าง เพื่อจะได้นำมาพิจารณาประกอบกับการกำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการที่จะทำ
ในเรื่องนี้ผู้เขียนชาตยบางท่านให้ข้อเสนอแนะว่าควรจะได้ทำการวิจัยหรือศึกษาวิเคราะห์อย่างมีระบบ
เช่น การวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครูผู้สอน เป็นต้น ทั้งนี้เพราะการกำหนดประเภทของผลงาน

ทางวิชาการนี้ เป็นการกำหนดการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่นั่นเอง

2.2 การกำหนดหัวข้อเรื่อง คือการกำหนดเรื่องที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการ เมื่อได้กำหนดว่าจะจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทใดแล้ว เช่น หากจะจัดทำประเภทตำราหรือเอกสารประกอบการสอน ก็จะต้องกำหนดต่อไปว่าจะจัดทำเรื่องอะไร ตามหลักสูตรใด หากเป็นการจัดทำวิจัยก็ต้องกำหนดว่าจะวิจัยเรื่องใดนั่นเอง การกำหนดหัวข้อเรื่องจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้วยว่าจะจัดทำเพื่อวัตถุประสงค์อะไร ทั้งนี้เพื่อจะเป็นแนวทางในการพิจารณาประโยชน์ และการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2.3 การแบ่งลำดับงานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ คือ การกำหนดว่าจะแบ่งการจัดทำผลงานวิชาการออกเป็นกี่ตอน หรือหากจะทำการวิจัยก็ต้องพิจารณาว่าจะแบ่งออกเป็นกี่ขั้นตอน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำต่อไปนั่นเอง

2.4 การกำหนดโครงสร้างของแต่ละตอน คือ การกำหนดโครงสร้างว่าในแต่ละตอน จะประกอบด้วยอะไรบ้าง เช่น การทำชุดการสอนก็อาจจะกำหนดโครงสร้างเป็นดังนี้

2.4.1 วัตถุประสงค์

2.4.2 หัวข้อสำคัญหรือประเด็นสำคัญ

2.4.3 รายละเอียดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การเสนอเนื้อหา

กิจกรรม/แบบฝึกหัด สรุป/เฉลยกิจกรรม การประเมินผล

2.5 การจัดทำรายละเอียดของแต่ละตอนคือ การเขียน การดำเนินการ หรือจัดทำรายละเอียดในแต่ละตอนตามที่กำหนดไว้ในการจัดทำรายละเอียดนี้ โดยปกติจะต้องกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ โดยเจาะอย่างยิ่งการจัดทำชุดการสอนหรือเอกสารต่างๆ ตามหลักการ ควรดำเนินการให้สอดคล้องกับการสอนในแต่ละครั้ง

2.6 การจัดพิมพ์และการรวมเล่ม คือ การจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ซึ่งปกติไม่จำเป็นต้องตีพิมพ์ และควรพิมพ์ให้ถูกต้อง เรียบร้อย การพิมพ์นั้นปกติจะจัดพิมพ์เป็นตอนๆไป เพื่อความสะดวกแก่การนำไปใช้ในแต่ละตอน

กล่าวโดยสรุป การจัดทำผลงานทางวิชาการมีขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการ การกำหนดหัวข้อเรื่องที่จะทำผลงานทางวิชาการ การแบ่งลำดับงานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ การกำหนดโครงสร้างของแต่ละตอน การจัดทำรายละเอียดของแต่ละตอน การจัดพิมพ์และการรวมเล่ม

3. ชี้นำผลงานทางวิชาการไปใช้ ชี้นำผลงานทางวิชาการไปใช้ประกอบด้วย

3.1 การเตรียมการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ เมื่อจัดนิพนธ์ผลงานทางวิชาการหรือจัดทำผลงานทางวิชาการแล้วก็ต้องเตรียมการนำไปใช้ การเตรียมการนำไปใช้โดยทั่วไปประกอบด้วย

3.1.1 การเตรียมชุดหรือเอกสารผลงานทางวิชาการให้พร้อมที่จะนำไปใช้

3.1.2 เตรียมแบบประเมินผลการใช้ว่าใช้แล้วได้ผลอย่างไร

3.1.3 การวางแผนการนำไปใช้ในการวางแผนประเมินผลการนำไปใช้ ซึ่งจะต้องพิจารณาให้เหมาะสม เนื่องจากสามารถจะกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การทดลองเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มของนักเรียน ในปีการศึกษาเดียวกัน เป็นต้น

3.2 การนำผลงานทางวิชาการไปใช้ จะต้องคำนึงถึง

3.2.1 วิธีการที่จะนำผลงานทางวิชาการไปใช้ว่าจะนำไปใช้อย่างไร

3.2.2 จะต้องมีการประเมินผลการนำไปใช้ที่เชื่อถือได้

3.2.3 มีการวิเคราะห์และรายงานผลการนำไปใช้

กล่าวโดยสรุป การนำผลงานทางวิชาการไปใช้นั้น มีขั้นตอนที่จะนำผลงานทางวิชาการไปสู่การใช้ อันประกอบด้วยขั้นเตรียมผลงานทางวิชาการ และขั้นการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ให้ได้ผลจริง ๆ

4. ขั้นการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ ผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นแล้วหากมิได้เผยแพร่อีกจะอยู่ในวงแคบ และยังไม่เกิดประโยชน์อย่างจริงจัง ดังนั้นจึงควรต้องจัดให้มีการเผยแพร่และสร้างการยอมรับผลงานทางวิชาการด้วย ซึ่งอาจจะดำเนินการโดย

4.1 เสนอผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นเพื่อทราบและขอความเห็นชอบในการนำไปเผยแพร่

4.2 นำเสนอในที่ประชุมกลุ่มหรือที่ประชุมทางวิชาการหรือเสนอผู้เกี่ยวข้อง

4.3 เผยแพร่ทางสื่อมวลชน เช่น การเขียนบทความลงในวารสารทางวิชาการ

ขั้นการเผยแพร่และสร้างการยอมรับนี้ เป็นขั้นที่จะทำให้ผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นนั้นได้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย เป็นการแสดงคุณค่าและประโยชน์ของผลงานทางวิชาการได้ประจักษ์ต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และเป็นการวัดคุณค่าและประโยชน์ในตัวเองได้เลยว่าดีแค่ไหนและมีประโยชน์อย่างไร

5. ชื่อนำเสนอผลงานทางวิชาการ ชั้นนี้ เป็นชั้นสุดท้ายหลังจากที่ได้นำผลงานทางวิชาการไปใช้ได้ผลแล้ว และเห็นว่าผลงานทางวิชาการ เป็นผลงานที่มีมาตรฐานเพียงพอที่จะเสนอ ก.ค.พิจารณาประกอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ชั้นนี้อาจดำเนินการดังนี้

5.1 ชั้นจัดทำคำขอตามแบบที่ ก.ค.กำหนด

5.2 ชั้นรวบรวมผลงานทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

5.2.1 ผลงานทางวิชาการเสนอ ก.ค. 4 ชุด

5.2.2 ผลการวิเคราะห์หรือวิจัยการประเมินผลการนำผลงานไปใช้ 4 ชุด

5.2.3 คำชี้แจงเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่แสดงให้เห็นว่าผลงานทาง

วิชาการนี้ได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์อย่างไร ได้ดำเนินการอย่างไร มีการค้นคว้า ปรับปรุงเป็นขั้นตอนอย่างไร มีการวิจัยติดตามผลแล้วได้ผลอย่างไร จำนวน 4 ชุด

กล่าวโดยสรุป การที่ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 จะส่งผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ได้จะต้องมีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด อันประกอบด้วย คุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้อยู่เลื่อน เช่น ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 และมีผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ อันแสดงถึงความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการสอน โดยมีผลงานทางวิชาการแสดงเป็นหลักฐานและเอกสารให้ปรากฏหลักฐานเพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลและคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน

วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2533 ก : 5 - 6) ได้ให้วิธีการในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 อาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 และอาจารย์ 3 ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ไว้ดังนี้

1. ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้นั้น เป็นผู้จัดทำคำขอ โดยจะต้องผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
2. ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงาน และตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

3. ให้หัวหน้าสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน เสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา

4. ให้ อ.ก.ค.กรม พิจารณากลับกรองในการตรวจสอบคุณสมบัติประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ พร้อมทั้งพิจารณาให้นำเสนอ ก.ค. ต่อไป ในกรณี อ.ก.ค.กรม อาจตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและกลับกรองความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ รวมทั้งอาจออกไปตรวจสอบรายละเอียดในสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรมด้วยก็ได้

5. เมื่อผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรม แล้ว ให้กรมนำเสนอ ก.ค. ต่อไป โดยให้ส่งผลงานทางวิชาการและเอกสารประกอบการพิจารณาของ ก.ค. 4 ชุด โดย ก.ค. จะตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและประเมินความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

สรุป วิธีการขอเลื่อนตำแหน่งนั้น ก.ค. ได้กำหนดให้เป็นขั้นตอนในการเสนอเอกสารผลงานทางวิชาการ โดยให้ครูผู้ประสงค์จะขอตำแหน่งสูงขึ้นหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้จัดทำคำขอ แล้วให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองและประเมินการปฏิบัติงาน นำเสนอ อ.ก.ค. กรมพิจารณากลับกรอง ตรวจสอบคุณสมบัติและประเมินผลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แล้วนำเสนอ ก.ค. พิจารณา

ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3

โชดก เก่งเซตริก (2536 ข : 30 - 32) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนส่งเสริมให้บุคลากร ครู อาจารย์ ในหน่วยงานของตนได้ก้าวหน้า ผู้บริหารต้องมองงานที่แท้จริงของอาชีพครูออก ต้องมองผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมยกย่องให้ความดีความชอบตามกฎเกณฑ์ ต้องศึกษากฎเกณฑ์ของการทำผลงานทางวิชาการของครูผู้สอน ครูอาจารย์ว่ามีความพร้อมหรือไม่ ต้องสร้างสถานการณ์จัดสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้ครู อาจารย์มีผลงานตามข้อกำหนด ในด้านตัวครู อาจารย์ ที่ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพครูต้องรีบเร่งรวบรวมผลงานทางวิชาการที่เคยทำไว้บ้างแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาให้เป็นปัจจุบันและมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น โดยไม่คิดว่าเกณฑ์ของ ก.ค.ตั้งไว้ยากเกินกว่าจะก้าวไปถึง

สงบ ลักษณะ (2534 : 13 - 16) กล่าวว่า การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจะต้องแสดงคุณภาพ ความรู้ ความสามารถให้ประจักษ์ วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการพัฒนาทางวิชาการ ก็คือ การเพิ่มพูนคุณภาพของการปฏิบัติงานในหน้าที่ การพัฒนาวิชาการนั้น ไม่ใช่เรื่องยุ่งยากแต่อย่างใด แต่เป็นงานปกติที่ครูจะคิดค้นสื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่แล้ว แต่ที่ใช้เป็นงานทางวิชาการได้ เพราะได้ใช้กระบวนการวิจัยแบบง่ายๆ วางแผนเป็นขั้นเป็นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นหลักฐานครบวงจรตั้งแต่วิเคราะห์ปัญหา ไปจนถึงมีการทดลองและประเมินผลการแก้ปัญหา นำเสนอในส่วนประกอบต่างๆ ได้ครบถ้วน มีน้ำหนักให้เกิดความชัดเจน

ถวัล มาศจรัส (2532 ข : 21) ได้กล่าวถึงเรื่องของการไม่ขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งในระดับสูงขึ้นว่า ครูประถมศึกษาคิดว่าการก้าวขึ้นสูงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้นเป็นเรื่องยากสำหรับครูประถมศึกษา ก็เลยท้อแท้ไม่อยากทำ ผลสุดท้ายก็ปล่อยเวลาให้ล่วงเลยไปโดยเปล่าประโยชน์ อีกประการหนึ่งก็คือ ครูประถมศึกษาขาดการสนับสนุนในเรื่องการเขียนหนังสือ จะเห็นได้จากคำรับคำราในเรื่องของประถมศึกษานั้น ครูประถมศึกษาไม่ได้เขียน มีหน้าที่รับการยึดเยียดเพียงด้านเดียว

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2534 : 1 - 5) ได้กล่าวไว้ในเรื่องของ ก.ค. กับภารกิจในรอบปีว่า ก.ค.ได้วางแนวทางไว้ว่าให้ครูสายการสอนสามารถเป็นอาจารย์ 2

ระดับ 7 เป็นอาจารย์ 3 ระดับ 8 หรือระดับ 9 ได้ทุกคน เป็นบันไดความก้าวหน้าที่ ก.ค. วางไว้ แต่บรรดาครูอาจารย์ส่วนใหญ่ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ ที่อยู่ในส่วนภูมิภาคที่ห่างไกล มองไม่เห็นทางเลยว่า เขาจะเลื่อนเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 หรืออาจารย์ 3 ระดับ 9 ได้อย่างไร คิดว่าเป็นเรื่องยากเกินไปสำหรับครูในชนบท ที่จะก้าวไปถึงได้ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของ ก.ค. ที่จะสร้างความเข้าใจให้แก่ครูว่า ก.ค. จะต้องพยายามที่จะพัฒนาครู หรือสร้างความก้าวหน้าให้ครู โดยการพัฒนาครูให้ก้าวไปสู่ตำแหน่ง เหล่านี้ไม่ใช่สร้างตำแหน่งขึ้นเป็นบันได แล้วครูก้าวขึ้นไปไม่ได้ จุดนี้เป็นจุดสำคัญอย่างมากต่อ ความเข้าใจของครู

พล สังข์แก้ว (2534 : 3) กล่าวว่า เส้นทางของครูสายการสอนที่จะมีโอกาส ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 หรือ 8 นั้น ลำบากยากยิ่งกว่าเส้นทางของผู้บริหาร ข้อเสนอพิจารณา ในเรื่องนี้มีสมมติฐานอยู่ 2 ประการ คือ

1. คุณภาพของคนในสายการสอนไม่ดีพอ จึงไม่สามารถเลื่อนระดับตำแหน่ง ขึ้นไปได้ สู้คุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้
2. กติกาหรือเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งของข้าราชการครูในสองสายนี้ต่างกัน มีความลำเอียง คือเกณฑ์ของสายผู้บริหารง่ายกว่า

กิตติพงษ์ นิกุลสวัสดิ์ (2534 : 12-13) กล่าวว่าหลักเกณฑ์การตำแหน่งอาจารย์ 3 ไม่เป็นธรรมและไม่เหมาะสมที่ใช้บังคับกับข้าราชการครูทุกสังกัด เนื่องจากแต่ละสังกัดมีสภาพ การทำงานที่แตกต่างกัน การกำหนดภารกิจและอัตรากำลังก็ใช้คนละมาตรฐาน ก่อให้เกิดความ ท้อแท้และสิ้นหวังแก่ข้าราชการครูเพราะที่เกณฑ์กำหนดยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่แต่ละสังกัดกำลัง ปฏิบัติโดยเฉพาะข้าราชการในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ

โชติภัก เก่งเขตรกิจ (2536 ก : 10) กล่าวว่า กฎเกณฑ์การทำผลงานทางวิชาการ กำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ตั้งไว้สูง ครูต้องสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ใช้สอน แล้วนำมา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานในหน้าที่แสดงให้เห็นว่ามีความชำนาญการ มี ความเชี่ยวชาญ มีประโยชน์ต่อลูกศิษย์ ชุมชนและประเทศชาติ ต้องสอนกิจกรรมพิเศษ สอนวิชา ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ทำหน้าที่ด้านการปกครองนักเรียน เป็นครูเวรครูประจำชั้น ช่วย งานธุรการการเงิน ติดต่อบุคลากร ช่วยเหลืองานในชุมชน ฯลฯ โรงเรียนระดับประถมศึกษา

ไม่มีงบประมาณที่จะส่ง เสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการ ทำการวิจัยที่มีประโยชน์ต่อการศึกษา ไม่ได้จัดตารางสอนไว้เพื่อให้ครูศึกษาค้นคว้า การส่งผลงานต้องผ่านการตรวจ และกลั่นกรองหลาย ขั้นตอน เช่น หัวหน้าสถานศึกษา ผู้ตรวจระดับจังหวัด ระดับกรม จนถึงผู้ทรงคุณวุฒิของ ก.ค. ซึ่งกว่าจะรู้ผลใช้เวลานานนับปี

ชี้ช กรุงธน (2536 : 10) ได้เสนอผลการประชุมสัมมนาโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อ เสนอรูปแบบและแนวทางในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของครูที่ครูสภา จัดขึ้นโดยเชิญอาจารย์ 3 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่กำลังทำผลงานทางวิชาการเพื่อ เสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ร่วมอภิปราย สรุปได้ว่ากลุ่มอาจารย์ 3 เห็นว่าเกณฑ์ของ ก.ค. เรื่องการทำผลงานทางวิชาการชัดเจนดี แต่มีความคับข้องใจในเรื่องเกณฑ์เกี่ยวกับงาน ปกครอง บริหาร และธุรการ และเห็นว่า อ.ก.ค. จังหวัดไม่ควรตรวจผลงานเพราะเป็นการ สร้างอิทธิพลและทำให้ล่าช้า ส่วนอาจารย์ 2 ที่กำลังทำผลงานทางวิชาการ เห็นว่าการประเมิน ผลงานทางวิชาการทราบผลช้าและมีช่องว่าง ให้เวลาแก้ไขน้อย ก่อให้เกิดความเครียด ควรมีการ ปรับปรุงระบบการประเมินผลงานทางวิชาการ

โกวิท ประวาลพุกษ์ (2538 : 19) ได้กล่าวว่าครูบางกลุ่มมองว่า ก.ค.กตครู แต่จริงๆ แล้ว ก.ค. สนับสนุนให้ครูก้าวหน้าอย่างมีศักดิ์ศรี ปัญหาจึงอยู่ที่ครูไม่เข้าใจระบบ การประเมินผลงานทางวิชาการที่ต้องการให้มุ่งพัฒนาเด็กและทำการเรียนการสอนให้เกิด ประโยชน์กับเด็กแล้วนำสิ่งที่ทำมาเสนอขอประเมิน ปัจจุบันครูเข้าใจว่าผลงานทางวิชาการ ต้องทำแบบวิทยานิพนธ์ จึงมีข้าราชการรับจ้างทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอัน มากแม้ว่าไม่มีหลักฐานชัดเจน

สรุป บุคคลทั่วไปเห็นว่า ครูประถมศึกษามองเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 เป็นเรื่องยาก เลยท้อแท้ไม่อยากทำ ประกอบกับโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในส่วน ภูมิภาคชนบทที่ห่างไกล และยังขาดการสนับสนุนในเรื่องเอกสาร ตำราตลอดทั้งอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า รวมทั้งหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดก็ใช้บังคับกับข้าราชการครูทุก สังกัดเหมือนกันทั้งที่ในความเป็นจริงแต่ละสังกัดครูมีหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติแตกต่างกัน

อายุกับความคิดเห็นในการทำงาน

บุคคลในแต่ละช่วงอายุก็จะมี ความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม บุคคลในช่วงอายุหนึ่งก้าวไปสู่อีกช่วงอายุหนึ่ง มักจะพบกับปัญหาในด้านการปรับตัวให้สอดคล้องกับความกดดันภายในทางร่างกาย และความคาดหวังของวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม นักการศึกษาผู้ใหญ่ (สุจิต ศิลารักษ์. 2527 : 75-76) ได้แบ่งวัยของผู้ใหญ่ออกเป็น 3 ช่วง คือ

1. วัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุตั้งแต่ 20 - 40 ปี บุคคลจะเริ่มมีการกำหนดพฤติกรรมที่แน่นอน ความเปลี่ยนแปลงจะมีน้อย วัยนี้เป็นวัยแห่งปัญหาเนื่องจากการเริ่มสร้างหลักฐานให้แก่ชีวิต มักพบปัญหาชีวิตแบบใหม่ๆ ซึ่งแปลกไปจากเดิมสมัยเด็กหรือวัยรุ่น ความตึงเครียดมักจะเกิดจากความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ที่ต้องการการตัดสินใจ เช่น การประกอบอาชีพ การเลือกคู่ครอง การตั้งถิ่นฐาน ความตึงเครียดทางอารมณ์มักแสดงออกในรูปของความกังวล จะกังวลอะไรขึ้นอยู่กับชนิดของปัญหาในการปรับตัวที่เผชิญอยู่

2. วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง อายุตั้งแต่ 40-60 ปี วัยนี้เป็นวัยที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ สมหวังหรือความล้มเหลวของชีวิต ความต้องการจึงมักมีศูนย์รวมอยู่ที่ความคิดเกี่ยวกับตนเองว่าตนได้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ยิ่งกว่านั้น วัยนี้คนส่วนมากไม่ค่อยยอมรับว่าตนเองก้าวเข้าสู่วัยนี้ เพราะเหตุว่าวัยนี้หมายถึงการหมดความสามารถในการมีบุตร หมดความสวยงาม

3. วัยผู้ใหญ่ตอนปลาย อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป วัยนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เช่น ด้านรูปร่างหน้าตาและผิวหนัง ผิวหนังจะแห้งเพราะไขมันลดลง เสียงก็จะผิดเพี้ยนไป ดวงตาจะฝ้าฟาง ผมจะบางและเปลี่ยนสี ประสาทหูเสื่อม มีการเสื่อมทางสติปัญญา ความสามารถในการใช้เหตุผลเสื่อมลง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำอะไรไม่ค่อยได้ ชีวิตเปลี่ยนจากความมีหน้ามีตามาสู่ความเงียบเหงาที่บ้าน

ดังนั้น การที่ผู้ใหญ่ในแต่ละวัยมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการในด้านต่างๆ แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและแนวความคิดในการประพฤติกปฏิบัติต่อสิ่งต่างๆ ย่อมแตกต่างกันด้วย จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจสนใจที่จะศึกษาว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี กับ 40 ปีขึ้นไปจะมีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 อย่างไร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยในประเทศ

สมศักดิ์ เอี่ยมงาม (2532 : 152) ได้ศึกษาสาเหตุการไม่เสนอขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท สรุปว่า

1. สาเหตุด้านความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 พบว่าชาวที่ปรึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์ตำแหน่งอาจารย์ 3 และไม่เข้าใจแนวปฏิบัติและการเสนอขอ

2. สาเหตุด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีชั่วโมงอบรมปกครองดูแลให้คำปรึกษาปัญหาต่างๆกับนักเรียนน้อย และเมื่อทำก็ไม่ได้บันทึกไว้เป็นหลักฐาน ผลงานดีเด่นไม่เคยเป็นครูดีเด่นของจังหวัด อำเภอ กลุ่มโรงเรียนหรือโรงเรียน

3. สาเหตุด้านความชำนาญ พบว่า ไม่มีผลงานวิจัยและนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบสอนและไม่ได้ทำหน้าที่พี่เลี้ยงหรือเป็นที่ปรึกษาของครู

4. สาเหตุด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ พบว่า ไม่มีผลงานทางวิชาการเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ และไม่มีความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีการวิจัย

5. สาเหตุด้านอื่นๆ พบว่า มีเวลาในการจัดทำน้อย เนื่องจากต้องรับผิดชอบสอนประจำชั้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2533 ช : 64 - 69) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูสายงานการสอนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษามีสภาพการปฏิบัติงานดังนี้คือ

1. ข้าราชการครูสายงานการสอนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะมีชั่วโมงทำการสอนตั้งแต่ 21-30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2. ข้าราชการครูสายงานการสอนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ นอกจากปฏิบัติงานการสอนแล้วยังต้องปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนเพิ่มอีกตั้งแต่ 1-5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และยังต้องปฏิบัติงานส่งเสริมการเรียนการสอนด้วย

3. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอนจะต้องใช้เวลาในการเตรียมการสอนประมาณ 1-3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4. จำนวนครูในสถานศึกษายังมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน และยังขาดอุปกรณ์การปฏิบัติงานและสื่อการเรียนการสอนในสถานศึกษามีไม่เพียงพอปริมาณงาน

สุธีพร ตีตุง (2536 : 90) ได้ศึกษาปัญหาการขอเลื่อนชั้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน มีปัญหาด้านนี้ระดับมาก ได้แก่ ครูต้องอบรม ปกครอง ดูแลแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนอยู่เสมอ จำนวนชั่วโมงที่ได้รับมอบหมายเกินกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในด้านการบริหารการศึกษา และจำนวนกลุ่มประสบการณ์ที่ได้รับมอบหมายเกินกว่า 3 กลุ่ม

2. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอก้าวหน้าตำแหน่งอาจารย์ 3 มีปัญหาด้านนี้อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ในส่วนของระยะเวลาในการพิจารณาคำขอของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เวลานานเกินไป ขั้นตอนในการเสนอคำขอมีหลายขั้นตอน การที่ ก.ค. กำหนดให้มีการรายงานความชำนาญการในส่วนของความเป็นวิทยากรกระทำได้ยากมาก

3. ด้านความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ มีปัญหาด้านนี้มาก ได้แก่ ก.ค.มิได้กำหนดจำนวนชิ้นของผลงานทางวิชาการให้แน่ชัด ครูไม่สามารถเลือกประเภทของผลงานทางวิชาการที่จะนำมาจัดทำเพื่อเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง ทั้งยังขาดคู่มือคำอธิบายรูปแบบการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทต่าง ๆ

4. ด้านการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนชั้นดำรงตำแหน่ง มีปัญหาด้านนี้มาก ได้แก่ ข้าราชการครูขาดการพบปะกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอคำปรึกษาแนะนำชี้แจง ขาดการรวบรวมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่แสดงความชำนาญไว้อ้างอิง ขาดการจัดทำปฏิทินเพื่อวางแผนในการกำหนดระยะเวลาเพื่อขอเลื่อนชั้นดำรงตำแหน่ง

5. การเปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนชั้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนคติของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 รวมทุกด้านจำแนกตามอายุพบว่า อาจารย์ 2 ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการขอเลื่อนชั้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี

มีปัญหามากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุสูงกว่า 40 ปี ในทุกด้าน

เมื่อสรุปโดยรวมทั้ง 4 ด้าน จะมีปัญหาในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 การเตรียมการเพื่อขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ และการปฏิบัติงาน

ศรีสมร นุ่มสะอาด (2530 : 154-157) ได้ศึกษาคูณภาพครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการที่ครูประถมศึกษาคุณภาพต่ำพบว่า

1. เพศ ครูที่มีคุณภาพต่ำมีแนวโน้มที่จะเป็นชายมากกว่าหญิง

2. อายุ ครูที่มีคุณภาพต่ำมีแนวโน้มจะมีอายุมากกว่าครูที่มีคุณภาพสูงกว่าคือมีอายุประมาณ 50 ปี มากที่สุด

3. วุฒិการศึกษา ครูส่วนใหญ่ทั้งสองกลุ่มมีวุฒิปริญญาตรี โดยเฉพาะครูที่มีคุณภาพสูงมีวุฒิปริญญาตรีมากกว่าครูที่มีคุณภาพต่ำ ครูที่มีคุณภาพต่ำมีแนวโน้มที่จะเป็นครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการสอน ครูที่มีคุณภาพต่ำมีแนวโน้มที่จะมีประสบการณ์ในการสอนมากกว่าครูคุณภาพสูง โดยมีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 26 ปี - มากกว่า 30 ปี

หาญ รังสิมันต์ (2536 : 153-155) ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู พบว่าอาจารย์มีปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ในด้านภาระหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. อาจารย์ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์มีความเห็นว่าทุกลักษณะปัญหามีปัญหาต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ

2. อาจารย์ส่วนใหญ่เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาแต่ละลักษณะปัญหาดังนี้

2.1 ด้านภาระหน้าที่ เห็นควรให้อาจารย์ลาไปจัดทำผลงานทางวิชาการไม่เกิน 1 ปี

2.2 ด้านนโยบายและการบริหาร เห็นควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมทางวิชาการ

เพื่อเป็นแนวในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เห็นควรให้แต่งตั้งผู้ที่มีผลงานทางวิชาการ

ดีเด่นเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

2.4 ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ เห็นควรให้มีผลงานทางวิชาการทุกชนิดไว้ให้ อาจารย์ได้ศึกษาและดูเป็นตัวอย่าง

2.5 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน เห็นควรให้มีเงินเพิ่มพิเศษแก่อาจารย์ผู้มี ตำแหน่งทางวิชาการ

3. การเปรียบเทียบปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน และคณะวิชาที่สังกัดพบว่า

3.1 อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 กับอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป มีความเห็นต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 อาจารย์ที่สังกัดในคณะวิชาที่ต่างกัน มีความเห็นต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

สงคราม หิรัญเชว้า (2536 : 91-100) ศึกษาความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จังหวัดชัยภูมิ พบว่าอาจารย์ 2 ระดับ 5 และอาจารย์ 2 ระดับ 6 ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ พบว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ไม่แตกต่างกัน

สรุป งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้าราชการครูสายการสอนที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ มีชั่วโมงในการทำการสอนมาก แล้วยังต้องปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ขาดความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และยังมีผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งและชนิดของงานมีความสัมพันธ์กับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันขึ้นอยู่กับตำแหน่ง
2. ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพการขอกำหนดตำแหน่ง
3. ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันขึ้นอยู่กับอายุตัว
4. ทักษะของครูที่มีต่อวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันขึ้นอยู่กับตำแหน่ง
5. ทักษะของครูที่มีต่อวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพการขอกำหนดตำแหน่ง
6. ทักษะของครูที่มีต่อวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันขึ้นอยู่กับอายุตัว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดการกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ครูสายงานการสอนตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 และระดับ 7 ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2539 จำนวน 1,035 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2539 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นชั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน แล้วสุ่มตามสัดส่วนประชากร ให้ได้ครูสายงานการสอนตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 จำนวน 100 คน อาจารย์ 2 ระดับ 7 จำนวน 200 คน

ตาราง 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตามตำแหน่ง

กลุ่มโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ระดับ 6	ระดับ 7	รวม	ระดับ 6	ระดับ 7	รวม
ชายทะเล	50	63	113	14	18	32
ลัดด่าน	45	69	114	13	20	33
ลาดใหญ่	42	62	104	12	18	30
ลมทวน	22	41	63	6	12	18
บางขันแตก	30	37	67	9	11	20
เขายี่สาร	23	50	73	7	15	22
แควอ้อม	24	29	53	7	8	15
ทะลุแก้ว	24	39	63	7	11	18
บางช้าง	24	42	66	7	12	19
บางนางลี่	19	40	59	6	12	18
บางคนที	10	79	89	3	23	26
บางนกแขวก	12	66	78	3	19	22
บางน้อย	20	73	93	6	21	27
รวม	345	690	1,035	100	200	300

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาตามข้อชายในด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ที่ ก.ค. กำหนดและปรับปรุงพัฒนาจากเครื่องมือของสมชาย พันธุ์ควนิชัย (2535 : 124-136).

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับครุตำแหน่งอาจารย์ 2 แบ่งออกเป็น

3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามทัศนคติของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามทัศนคติของครูที่มีต่อวิธีการเสนอขอตำแหน่งอาจารย์ 3

ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 - 3 เป็นชนิดเลือกตอบแบบเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย /ไม่แน่ใจและมีช่องเพื่อให้ผู้ตอบแสดงเหตุผล

ชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับครุตำแหน่งอาจารย์ 3 แบบมีโครงสร้างแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอตำแหน่งอาจารย์ 3

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการสายผู้สอนให้เลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จากหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอตำแหน่งของ ก.ค. และเครื่องมือของสมชาย พันธุ์ควนิชัย (2535 : 124-136)

2. สร้างเป็นแบบสอบถาม โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเสนอข้อกำหนดตำแหน่ง
ของ ก.ค. เสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรตรวจสอบ

3. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ร่าง
เสร็จแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน คือ

1. นายโสภณ นุ่มทอง ผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 8 สำนักงาน ก.ค.
2. นายยุทธนา ตรีนุสนธิ์ ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม
3. นางสาวสำลี อักษรศิริโอภาส ศึกษานิเทศก์ ระดับ 8 สำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม

4. นายดุชาติ เหมหงษ์ ครูใหญ่วัดแม่เฒ่า สำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดสมุทรสงคราม

5. นายสมบัติ บุตรจួយ อาจารย์ 3 ระดับ 8 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 70

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม

4. หลังจากได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ
นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรอีกครั้งแล้ว นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try-out)
กับครูดำตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม
จำนวน 60 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ได้ค่า
ความเชื่อมั่น .90

5. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

6. หลังจากวิเคราะห์แบบสอบถามชุดที่ 1 นำผลการวิเคราะห์มาประมวล เพื่อสร้าง
เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับสัมภาษณ์ครูดำตำแหน่งอาจารย์ 3 ในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 10 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอลงหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อรับรองการทำปริญญาบัตรและขอความร่วมมือ
จากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อขออนุญาตส่งแบบสอบถามชุดที่ 1 ให้
กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. ขอบหนังสือจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อขอความร่วมมือ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและสถานศึกษาต่างๆ ให้ส่งแบบสอบถามชุดที่ 1 ไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ฉบับ และขอความร่วมมือให้ส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยตามกำหนด ในช่องที่จำหน่ายซอง ติดแสตมป์ผู้วิจัยไว้เรียบร้อยแล้ว

3. ติดตามทวงถามแบบสอบถามชุดที่ยังไม่ได้รับคืนผ่านสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

4. นำแบบสอบถามชุดที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไป

5. นำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ใน จังหวัดสมุทรสงคราม โดยผู้วิจัยไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองในพื้นที่ จำนวน 10 คน

6. วิเคราะห์ผลสัมภาษณ์ เพื่อประกอบการอภิปรายผลตามขั้นตอนต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC+(Statistical Package for IBM PC)

โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 300 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว ลงรหัสและคำตอบตอนต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ให้ รหัส ตัวแปร ของผู้ตอบ ดังนี้

1. อาจารย์ 2 ระดับ 6 ให้รหัส 1
2. อาจารย์ 2 ระดับ 7 ให้รหัส 2
3. กำลังทำ ให้รหัส 1
4. คิดว่าจะทำ ให้รหัส 2
5. ไม่จะคิดทำ ให้รหัส 3
6. อายุต่ำกว่า 40 ปี ให้รหัส 1
7. อายุ 40 ปีขึ้นไป ให้รหัส 2

ตอนที่ 2 - 3 ถ้าผู้ตอบขีด / ในช่อง เห็นด้วย ให้รหัส 1

ถ้าผู้ตอบขีด / ในช่อง ไม่เห็นด้วย ให้รหัส 2

ถ้าผู้ตอบขีด / ในช่อง ไม่แน่ใจ ให้รหัส 3

2. หาค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1, 2 และ 3 เป็นรายข้อ และโดยรวม
3. หาค่าไคสแควร์ (Chi-Square) จากข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นรายข้อ เพื่อเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามตัวแปรตำแหน่ง สภาพการขอกำหนดตำแหน่ง อายุตัว

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติสำหรับตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient)
2. สถิติ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
 - 2.1. ค่าความถี่
 - 2.2. ค่าร้อยละ
 - 2.3. ค่าไคสแควร์

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

N	แทน	จำนวนคน
O	แทน	จำนวนความถี่ที่เป็นจริง
E	แทน	จำนวนความถี่ที่คาดหวัง
%	แทน	ค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอน 1 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi-Square) โดยนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งสภาพการชอกำหนดตำแหน่ง และอายุตัว

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาทัศนคติของครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอชอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อวิธีการเสนอชอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

ขั้นตอน 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ทัศนคติของครูสายงานการสอน ตำแหน่งอาจารย์ 3 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอชอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 (ภาคผนวก ก)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอน 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง
สภาพการชอกำหนดตำแหน่ง และอายุตัว ดังตาราง 2

ตาราง 2 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง สภาพการชอกำหนดตำแหน่ง และอายุตัว

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N=300)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 อาจารย์ 2 ระดับ 6	100	33.3
1.2 อาจารย์ 2 ระดับ 7	200	66.7
รวม	300	100
2. สภาพการชอกำหนดตำแหน่ง		
2.1 กำลังทำ	27	9.0
2.2 คิดว่าจะทำ	143	47.7
2.3 ไม่คิดจะทำ	130	43.3
รวม	300	100

ตาราง 2 (ต่อ)

สภาพภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N=300)	ร้อยละ
3. อายุตัว		
3.1 ต่ำกว่า 40 ปี	88	29.3
3.2 อายุ 40 ปี ขึ้นไป	212	70.7
รวม	300	100

ตาราง 2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสภาพภาพเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 (ร้อยละ 66.7) เป็นกลุ่มที่คิดจะทำผลงานทางวิชาการ (ร้อยละ 47.7) และกลุ่มที่ไม่คิดจะทำผลงานทางวิชาการ (ร้อยละ 43.3) มีอายุตัวตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 70.7)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาทัศนคติของครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3
ดั่งตาราง 3 - 6

ตาราง 3 ทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์
การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ	
	N	%	N	%	N	%
<u>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</u>						
1. จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์	274	91.3	16	5.3	10	3.3
2. จำนวนกลุ่มประสบการณ์และชั้นที่สอนต่อปี	218	72.7	71	23.7	11	3.7
3. จำนวนชั่วโมงที่สอนซ่อมเสริมต่อสัปดาห์	218	72.7	69	23.0	13	4.3
4. จำนวนครั้งที่เตรียมการสอนต่อปี	249	83.0	42	14.0	9	3.0
5. จำนวนครั้งที่ครูใช้วิธีสอนที่เหมาะสมในการสอน/ปี	232	77.3	54	18.0	14	4.7
6. จำนวนสื่อที่จัดทำหรือจัดหา (ชิ้น/ปี)	250	83.3	44	14.7	6	2.0
7. จำนวนครั้งที่ควบคุมนักเรียนทำแบบฝึกหัดหรือการปฏิบัติ (งาน/ปี)	234	78.0	47	15.7	19	6.3
8. จำนวนครั้งที่เลือกใช้วิธีการประเมินผลที่เหมาะสมต่อภาคเรียน	247	82.3	42	14.0	11	3.7
9. จำนวนครั้งที่ใช้เครื่องมือประเมินผลอย่างเหมาะสม	254	84.7	35	11.7	11	3.7

ตาราง 3 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ	
	N	%	N	%	N	%
10. จำนวนครั้งที่นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน/ปี	265	88.3	28	9.3	7	2.3
11. จำนวนครั้งในการปฏิบัติงานด้านธุรการ (ชั่วโมง/ปี)	192	64.0	93	31.0	15	5.0
12. จำนวนครั้งการให้ความร่วมมือในการรักษาความปลอดภัย (ครั้ง/ปี)	238	79.3	55	18.3	7	2.3
13. จำนวนชั่วโมงที่อบรมนักเรียน (ชั่วโมง/ปี)	242	80.7	47	15.7	11	3.7
14. จำนวนที่ควบคุม ดูแล สังเกตพฤติกรรม หรือให้คำปรึกษานักเรียน (คน/ปี)	242	80.7	49	16.3	9	3.0
15. จำนวนครั้งการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักเรียน (ครั้ง/ปี)	266	88.7	25	8.3	9	3.0
16. จำนวนครั้งการส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักใช้เวลาว่าง (ครั้ง/ปี)	250	83.3	41	13.7	9	3.0
17. จำนวนรายการรวบรวมและหรือเผยแพร่วิทยากรและประสบการณ์ (รายการ/ปี)	191	63.7	91	30.3	18	6.0
18. จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุมและหรืออบรม (ครั้ง/ปี)	194	64.7	91	30.3	15	5.0

ตาราง 3 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ	
	N	%	N	%	N	%
19. จำนวนวันลา (ครั้ง/ปี)	256	85.3	39	13.0	5	1.7
20. จำนวนครั้งที่มาสาย(ครั้ง/ปี)	259	86.3	36	12.0	5	1.7
21. การถูกกล่าวกล่าวตักเตือนหรือลงโทษ (ครั้ง/ปี)	261	87.0	35	11.7	4	1.3
22. การประณตติตนเป็นตัวอย่าง(ครั้ง/ปี)	254	84.7	35	11.7	11	3.7
23. การติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง (ครั้ง/ปี)	268	89.3	24	8.0	8	2.7
24. ผลงานดีเด่นที่เคยได้รับของตนเอง (เรื่อง/ปี)	208	69.3	78	26.0	14	4.7
25. ผลงานดีเด่นของนักเรียนที่สอน(เรื่อง/ปี)	240	80.0	47	15.7	13	4.3
26. การให้บริการแก่ชุมชน (ครั้ง/ปี)	212	70.7	61	20.3	27	9.0
27. การช่วยผู้บริหาร หรือหัวหน้าสายปรับปรุง การเรียนการสอน(เรื่อง/ปี)	242	80.7	42	14.0	16	5.3
28. การช่วยผู้บริหาร หรือหัวหน้าสายใน การวางแผน	243	81.0	43	14.3	14	4.7

ตาราง 3 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ	
	N	%	N	%	N	%
29. จำนวนของงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ (เรื่อง/ปี)	244	81.3	40	13.3	16	5.3

จากตาราง 3 แสดงว่า ครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกข้อ อย่างไรก็ตามพบว่า ข้อ 17 ครูเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 63.7) กับการใช้จำนวนรายการรวบรวมและหรือเผยแพร่วิทยากรและประสบการณ์ เป็นเกณฑ์และเห็นด้วยในจำนวนมากที่สุด ในข้อ 1 ที่ใช้จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 91.3) เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 4 ทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์
การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินความชำนาญการ

หลักเกณฑ์	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ	
	N	%	N	%	N	%
<u>ด้านการประเมินความชำนาญการ</u>						
1. ความชำนาญการในการสอนในสาขาใด ใดสาขาหนึ่ง	273	91.0	18	6.0	9	3.0
2. เอกสารหรือหลักฐานคำรับรองต่างๆ	243	81.0	44	14.7	13	4.3
3. การวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การทำการสอน การจัดทำสื่อและการใช้ สื่อการสอน การวัดผลและการประเมินผล	274	91.3	17	5.7	9	3.0
4. ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อนักเรียน	277	92.3	17	5.7	6	2.0
5. ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ต่อครู และ ผู้ร่วมงานอื่น	275	91.7	14	4.7	11	3.7
6. ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ต่อ ผู้ปกครองนักเรียน	243	81.0	37	12.3	20	6.7
7. คุณภาพการปฏิบัติงาน	218	72.7	68	22.7	14	4.7
8. การเป็นวิทยากร	182	60.7	97	32.3	21	7.0
9. คุณภาพการปฏิบัติงานที่แสดงความ ชำนาญการ	255	85.0	35	11.7	10	3.3

ตาราง 4 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ	
	N	%	N	%	N	%
10. ให้คะแนนประเมินความชำนาญการ 75 เปอร์เซ็นต์ของคะแนนทั้งหมด	221	73.7	54	18.0	25	8.3

จากตาราง 4 แสดงว่า ครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินความชำนาญการทุกข้อ อย่างไรก็ตามพบว่า ข้อ 8 ครูเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 60.7) ที่ใช้การเป็นวิทยากรผู้ชำนาญการ เป็นเกณฑ์และเห็นด้วยในจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 92.3) ในข้อ 4 ที่ใช้ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน เป็นเกณฑ์การประเมินความชำนาญการ

ตาราง 5 ทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์
การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ

หลักเกณฑ์	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ	
	N	%	N	%	N	%
<u>ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ</u>						
1. ผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่	270	90.0	23	7.7	7	2.3
2. ผลงานทางวิชาการที่มีความถูกต้องในเนื้อหาของเรื่องที่ทำ	267	89.0	24	8.0	9	3.0
3. ผลงานทางวิชาการที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน	250	83.3	39	13.0	11	3.7
4. ผลงานทางวิชาการที่เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นเอง	258	86.0	31	10.3	11	3.7
5. คำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทางวิชาการส่วนใดบ้าง กรณีทำร่วมกันหลายคน	231	77.0	56	18.7	13	4.3
6. ผลงานทางวิชาการที่แสดงให้เห็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	257	85.7	31	10.3	12	4.0
7. ผลงานทางวิชาการที่มีประโยชน์ใช้เป็นแหล่งอ้างอิงได้	266	88.7	23	7.7	11	3.7

ตาราง 5 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ	
	N	%	N	%	N	%
8. ผลงานทางวิชาการที่ทำให้นักเรียน ได้รับความรู้	269	89.7	22	7.3	9	3.0
9. ผลงานทางวิชาการที่นำมาใช้ประโยชน์ ต่อการสอน	280	93.3	13	4.3	7	2.3
10. ผลงานทางวิชาการที่เกิดประโยชน์แก่ นักเรียนในการศึกษาเพิ่มเติม	274	91.3	17	5.7	9	3.0

จากตาราง 5 แสดงว่า ครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การกำหนด ตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการทุกข้อ อย่างไรก็ตามพบว่า ข้อ 5 ครูเห็นด้วย ในจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 77.0) ที่จะต้องให้คำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทางวิชาการส่วนใดบ้าง กรณี ทำร่วมกันหลายคน และเห็นด้วยในจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 93.3) ในข้อ 9 ที่ใช้ผลงานทางวิชาการ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการสอน มาเป็นเกณฑ์ประเมินผลงานทางวิชาการ

ตาราง 6 ทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อวิธีการ
เสนอข้อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

วิธีการเสนอข้อกำหนดตำแหน่ง	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ	
	N	%	N	%	N	%
1. ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรอง การปฏิบัติงาน	280	93.3	12	4.0	8	2.7
2. ให้หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติ	281	93.7	11	3.7	8	2.7
3. ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผล การปฏิบัติงาน	275	91.7	16	5.3	9	3.0
4. ให้ครูหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้จัดทำ คำขอ	261	87.0	26	8.7	13	4.3
5. ให้ อ.ก.ค.กรม กลั่นกรอง การตรวจสอบ คุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน ความ ชำนาญการและผลงานทางวิชาการ	237	79.0	42	14.0	21	7.0
6. ให้ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรมแล้ว ให้กรมนำเสนอ ก.ค.ต่อไป	202	67.3	74	24.7	24	8.0
7. ให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน จากข้อมูล การปฏิบัติงาน เป็นเวลา 2 ปี	249	83.0	35	11.7	16	5.3

ตาราง 6 (ต่อ)

วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ	
	N	%	N	%	N	%
8. ก.ค. ตั้งคณะกรรมการขึ้นไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อตรวจและประเมินความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ	241	80.3	39	13.0	20	6.7
9. การประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการจะต้องได้คะแนนรวม เป็น เอกฉันทน์ จากคณะกรรมการแต่ละคน	223	74.3	59	19.7	18	6.0

จากตาราง 6 แสดงว่า ครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ทุกข้อ อย่างไรก็ตามพบว่า ข้อ 6 ครูเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 67.3) ที่กำหนดให้ผ่านการพิจารณาของอ.ก.ค.กรม แล้วให้กรรมนำเสนอ ก.ค.ต่อไป และเห็นด้วยในจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 93.7) ในข้อ 2 ที่ให้หัวหน้าสถานศึกษาดูตรวจสอบคุณสมบัติ เป็นวิธีการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทักษะของครูสายงานการสอน สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3
ดังตาราง 7 - 18

ตาราง 7 การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อ
หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง

หลักเกณฑ์	ตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
<u>ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน</u>								
1. จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์	อ.2 ระดับ 6	90	91.3	6	5.3	4	3.3	0.35
	อ.2 ระดับ 7	184	182.7	10	10.7	6	6.7	
2. จำนวนกลุ่มประสบการณ์และ ชั้นที่สอนต่อปี	อ.2 ระดับ 6	73	72.7	21	23.7	6	3.7	2.68
	อ.2 ระดับ 7	145	145.3	50	47.3	5	7.3	
3. จำนวนชั่วโมงที่สอนซ่อมเสริม ต่อสัปดาห์	อ.2 ระดับ 6	74	72.7	20	23.0	6	4.3	1.58
	อ.2 ระดับ 7	144	145.3	49	46.0	7	8.7	
4. จำนวนครั้งที่เตรียมการสอนต่อปี	อ.2 ระดับ 6	77	83.0	17	14.0	6	3.0	6.11*
	อ.2 ระดับ 7	172	166.0	25	28.0	3	6.0	
5. จำนวนครั้งที่ครูใช้วิธีสอนที่ เหมาะสมต่อปี	อ.2 ระดับ 6	79	77.3	15	18.0	6	4.7	1.37
	อ.2 ระดับ 7	153	154.7	39	36.0	8	9.3	

ตาราง 7 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	ตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า โคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
6. จำนวนสื่อที่จัดทำหรือจัดหาสื่อ การสอน (ชิ้น/ปี)	อ.2 ระดับ 6	80	83.3	16	14.7	4	2.0	3.38
	อ.2 ระดับ 7	170	166.7	28	29.3	2	4.0	
7. จำนวนครั้งที่ควบคุมนักเรียนทำ แบบฝึกหัด (งาน/ปี)	อ.2 ระดับ 6	73	78.0	17	15.7	10	6.3	3.83
	อ.2 ระดับ 7	161	156.0	30	31.3	9	12.7	
8. จำนวนครั้งที่เลือกใช้วิธีการ ประเมินผลที่เหมาะสมต่อภาคเรียน	อ.2 ระดับ 6	79	82.3	15	14.0	6	3.7	2.53
	อ.2 ระดับ 7	168	164.7	27	28.0	5	7.3	
9. จำนวนครั้งที่ใช้เครื่องมือ ประเมินผล	อ.2 ระดับ 6	82	84.7	14	11.7	4	3.7	0.87
	อ.2 ระดับ 7	172	169.3	21	23.3	7	7.3	
10. จำนวนครั้งที่นำผลการประเมินผล มาปรับปรุงการเรียนการสอน	อ.2 ระดับ 6	88	88.3	9	9.3	3	2.3	0.30
	อ.2 ระดับ 7	177	176.7	19	18.7	4	4.7	
11. จำนวนครั้งในการปฏิบัติงานด้าน ธุรการ (ชั่วโมง/ปี)	อ.2 ระดับ 6	59	64.0	31	31.0	10	5.0	8.08*
	อ.2 ระดับ 7	133	128.0	62	62.0	5	10.0	
12. จำนวนครั้งการให้ความร่วมมือ ในการรักษาความปลอดภัย (ครั้ง/ปี)	อ.2 ระดับ 6	79	79.3	17	18.3	4	2.3	1.93
	อ.2 ระดับ 7	159	158.7	38	36.7	3	4.7	

ตาราง 7 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	ตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า โคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
13. จำนวนชั่วโมงที่อบรมนักเรียน (ชั่วโมง/ปี)	อ.2 ระดับ 6	77	80.7	18	15.7	5	3.7	1.49
	อ.2 ระดับ 7	165	161.3	29	31.3	6	7.3	
14. จำนวนที่ควบคุม ดูแลพฤติกรรม นักเรียน(คน/ปี)	อ.2 ระดับ 6	77	80.7	18	16.3	5	3.0	2.50
	อ.2 ระดับ 7	165	161.3	31	32.7	4	6.0	
15. พิจารณาจากจำนวนครั้งการมีส่วนร่วม ร่วมในการจัดกิจกรรม(ครั้ง/ปี)	อ.2 ระดับ 6	87	88.7	9	8.3	4	3.0	0.62
	อ.2 ระดับ 7	179	177.3	16	16.7	5	6.0	
16. จำนวนครั้งการส่งเสริมนักเรียน ให้รู้จักใช้เวลาว่าง(ครั้ง/ปี)	อ.2 ระดับ 6	78	83.3	17	13.7	5	3.0	3.73
	อ.2 ระดับ 7	172	166.7	24	27.3	4	6.0	
17. จำนวนรายการที่รวบรวมและ หรือเผยแพร่วิทยากรและ ประสบการณ์(รายการ/ปี)	อ.2 ระดับ 6	61	63.7	30	30.3	9	6.0	2.42
	อ.2 ระดับ 7	130	127.3	61	60.7	9	12.0	
18. จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุมและ หรืออบรม(ครั้ง/ปี)	อ.2 ระดับ 6	60	64.7	31	30.3	9	5.0	5.32
	อ.2 ระดับ 7	134	129.3	60	60.7	6	10.0	
19. จำนวนวันลา(ครั้ง/ปี)	อ.2 ระดับ 6	80	85.3	17	13.0	3	1.7	3.94
	อ.2 ระดับ 7	176	170.7	22	26.0	2	3.3	

ตาราง 7 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	ตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
20. พิจารณาจากจำนวนครั้งที่มาสาย (ครั้ง/ปี)	อ.2 ระดับ 6	83	86.3	14	12.0	3	7.7	2.29
	อ.2 ระดับ 7	176	172.7	22	24.0	2	3.3	
21. การถูกกล่าวหาว่าตักเตือนหรือ ลงโทษ(ครั้ง/ปี)	อ.2 ระดับ 6	86	87.0	11	11.7	3	1.3	3.19
	อ.2 ระดับ 7	175	174.0	24	23.3	1	2.7	
22. การประพฤติดนเป็นตัวอย่าง (ครั้ง/ปี)	อ.2 ระดับ 6	89	84.7	7	11.7	4	3.7	3.17
	อ.2 ระดับ 7	165	169.3	28	23.3	7	7.3	
23. การติดต่อประสานงานกับ ผู้ปกครอง(ครั้ง/ปี)	อ.2 ระดับ 6	89	89.3	8	8.0	3	2.7	0.06
	อ.2 ระดับ 7	179	178.7	16	16.0	5	5.3	
24. ผลงานดีเด่นที่ตนเองเคยได้รับ (เรื่อง/ปี)	อ.2 ระดับ 6	70	69.3	23	26.0	7	4.7	2.27
	อ.2 ระดับ 7	138	138.7	55	52.0	7	9.3	
25. ผลงานดีเด่นของนักเรียนที่สอน (เรื่อง/ปี)	อ.2 ระดับ 6	80	80.0	12	15.7	8	4.3	5.94
	อ.2 ระดับ 7	160	160.0	35	31.3	5	8.7	
26. การให้บริการแก่ชุมชน(ครั้ง/ปี)	อ.2 ระดับ 6	70	70.7	22	20.3	8	9.0	0.38
	อ.2 ระดับ 7	142	141.3	39	40.7	19	18.0	

ตาราง 7 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	ตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
27. การช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสาย ปรับปรุงการเรียนการสอน (เรื่อง/ปี)	อ.2 ระดับ 6	77	80.7	19	14.0	4	5.3	3.42
	อ.2 ระดับ 7	165	161.3	23	28.0	12	10.7	
28. การช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสาย ในการวางแผน	อ.2 ระดับ 6	78	81.0	17	14.3	5	4.7	0.94
	อ.2 ระดับ 7	165	162.0	26	28.7	9	9.3	
29. จำนวนของงานที่ได้รับมอบหมาย อื่น ๆ (เรื่อง/ปี)	อ.2 ระดับ 6	75	81.3	19	13.3	6	5.3	4.47
	อ.2 ระดับ 7	169	162.7	21	26.7	10	10.7	

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 แสดงว่า ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับตำแหน่งของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อ 4 จำนวนครั้งที่เตรียมการสอนต่อปี ($\chi^2 = 6.11$) และข้อ 11 จำนวนครั้งในการปฏิบัติงานด้านธุรการ(ชั่วโมง/ปี) ($\chi^2 = 8.08$)

นั่นคือ ครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 เห็นด้วย ที่จะใช้จำนวนครั้งที่เตรียมการสอนต่อปีและจากจำนวนครั้งในการปฏิบัติงานด้านธุรการ(ชั่วโมง/ปี) เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่เสนอขอตำแหน่งอาจารย์ 3 มากกว่าความเห็นของครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6

ตาราง 8 การเปรียบเทียบทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อ
หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินความชำนาญการ จำแนกตามตำแหน่ง

หลักเกณฑ์	ตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
<u>ด้านการประเมินความชำนาญการ</u>								
1. ความชำนาญการในการสอน สาขาใดสาขาหนึ่ง	อ.2 ระดับ 6	89	91.0	5	6.0	6	3.0	4.81
	อ.2 ระดับ 7	184	182.0	13	12.0	3	6.0	
2. เอกสารหรือคำรับรองต่างๆ	อ.2 ระดับ 6	74	81.0	19	14.7	7	4.3	5.28
	อ.2 ระดับ 7	169	162.0	25	29.3	6	8.7	
3. การวางแผนการสอน การเตรียม การสอน การทำการสอน การจัด ทำสื่อและการใช้สื่อการสอน การ วัดผลและประเมินผลการสอน	อ.2 ระดับ 6	91	91.3	5	5.7	4	3.0	0.61
	อ.2 ระดับ 7	183	182.7	12	11.3	5	6.0	
4. ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับ ผิดชอบต่อนักเรียน	อ.2 ระดับ 6	92	92.3	4	5.7	4	2.0	3.73
	อ.2 ระดับ 7	185	184.7	13	11.3	2	4.0	
5. ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ต่อครูและ ผู้ร่วมงาน	อ.2 ระดับ 6	90	91.7	5	4.7	5	3.7	0.80
	อ.2 ระดับ 7	185	183.3	9	9.3	6	7.3	
6. ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ต่อผู้ ปกครองนักเรียน	อ.2 ระดับ 6	76	81.0	16	12.3	8	6.7	2.49
	อ.2 ระดับ 7	167	162.0	21	24.7	12	13.3	

ตาราง 8 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	ตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
7. คุณภาพการปฏิบัติงาน	อ.2 ระดับ 6	72	72.7	21	22.7	7	4.7	1.94
	อ.2 ระดับ 7	146	145.3	47	45.3	7	9.3	
8. การเป็นวิทยากร	อ.2 ระดับ 6	62	60.7	29	32.3	9	7.0	1.41
	อ.2 ระดับ 7	120	121.3	68	64.7	12	14.0	
9. คุณภาพการปฏิบัติงานที่แสดงความ ชำนาญการ	อ.2 ระดับ 6	83	85.0	11	11.7	6	3.3	5.32
	อ.2 ระดับ 7	172	170.0	24	23.3	4	6.7	
10. ให้คะแนนประเมินความชำนาญการ 75 เปอร์เซ็นต์ของคะแนนทั้งหมด	อ.2 ระดับ 6	63	73.7	24	18.0	13	8.3	9.23*
	อ.2 ระดับ 7	158	147.3	30	36.0	12	16.7	

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 แสดงว่า ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลความชำนาญการ ขึ้นอยู่กับตำแหน่งของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในหลักเกณฑ์ข้อ 10 ให้คะแนนประเมินความชำนาญการ 75 เปอร์เซ็นต์ของคะแนนทั้งหมด ($\chi^2 = 9.23$)

นั่นคือ ครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 เห็นด้วย ที่จะให้คะแนนประเมินความชำนาญการ 75 เปอร์เซ็นต์ของคะแนนทั้งหมด เพื่อการประเมินผลความชำนาญการ ของผู้ที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 มากกว่าความเห็นของครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6

ตาราง 9 การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อ
หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่ง

หลักเกณฑ์	ตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
<u>ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ</u>								
1. ผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงานในหน้าที่	อ.2 ระดับ 6	83	90.0	13	7.7	4	2.3	8.16*
	อ.2 ระดับ 7	187	180.0	10	15.3	3	4.7	
2. ผลงานทางวิชาการที่มีความถูกต้อง ในเนื้อหา	อ.2 ระดับ 6	86	89.0	11	8.0	3	3.0	1.83
	อ.2 ระดับ 7	181	178.0	13	16.0	6	6.0	
3. ผลงานทางวิชาการที่มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน	อ.2 ระดับ 6	80	83.3	16	13.0	4	3.7	1.28
	อ.2 ระดับ 7	170	166.7	23	26.0	7	7.3	
4. ผลงานทางวิชาการที่เป็นผลงาน จัดทำขึ้นเอง	อ.2 ระดับ 6	86	86.0	10	10.3	4	3.7	0.06
	อ.2 ระดับ 7	172	172.0	21	20.7	7	7.3	
5. คำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทาง วิชาการที่ส่วนใดบ้าง	อ.2 ระดับ 6	68	77.0	27	18.7	5	4.3	7.31*
	อ.2 ระดับ 7	163	154.0	29	37.3	8	8.7	
6. ผลงานทางวิชาการที่แสดงให้เห็น ความคิดริเริ่ม	อ.2 ระดับ 6	84	85.7	12	10.3	4	4.0	0.45
	อ.2 ระดับ 7	173	171.3	19	20.7	8	8.0	
7. ผลงานทางวิชาการที่มีประโยชน์ ใช้เป็นแหล่งอ้างอิงได้	อ.2 ระดับ 6	86	88.7	11	7.7	3	3.7	2.47
	อ.2 ระดับ 7	180	177.3	12	15.3	8	7.3	

ตาราง 9 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	ตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
8. ผลงานทางวิชาการที่ทำให้นักเรียน ได้รับความรู้	อ.2 ระดับ 6	85	89.7	11	7.3	4	3.0	3.61
	อ.2 ระดับ 7	184	179.3	11	14.7	5	6.0	
9. ผลงานทางวิชาการที่นำมาใช้ ประโยชน์ต่อการสอน	อ.2 ระดับ 6	89	93.3	7	4.3	4	2.3	4.54
	อ.2 ระดับ 7	191	186.7	6	8.7	3	4.7	
10. ผลงานทางวิชาการที่เกิดประโยชน์ แก่นักเรียนในการศึกษาเพิ่มเติม หรือประกอบอาชีพ	อ.2 ระดับ 6	86	91.3	9	5.7	5	3.0	5.40
	อ.2 ระดับ 7	188	182.7	8	11.3	4	6.0	

* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แสดงว่า ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการ
ประเมินการทำผลงานทางวิชาการ ขึ้นอยู่กับตำแหน่งของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน
หลักเกณฑ์ข้อ 1 ผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ($\chi^2 = 8.16$) และข้อ 5 คำชี้แจงว่า
ได้ทำผลงานทางวิชาการส่วนใดบ้าง ($\chi^2 = 7.31$)

นั่นคือ ครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 เห็นด้วยที่จะใช้ผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้น
จากการปฏิบัติหน้าที่ และคำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทางวิชาการส่วนใดบ้าง เพื่อประเมินการทำผลงานทาง
วิชาการของผู้ที่เสนอขอตำแหน่งอาจารย์ 3 มากกว่าความเห็นของครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2
ระดับ 6

ตาราง 10 การเปรียบเทียบทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อ
หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน จำแนกตามสภาพการขอ
กำหนดตำแหน่ง

หลักเกณฑ์	สภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
<u>ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน</u>								
1. จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์	กำลังทำ	27	24.7	0	1.4	0	0.9	5.16
	คิดว่าจะทำ	131	103.6	9	7.6	3	4.8	
	ไม่คิดจะทำ	116	118.7	7	6.9	7	4.3	
2. จำนวนกลุ่มประสบการณ์และ ชั้นที่สอนต่อปี	กำลังทำ	22	19.6	5	6.4	0	1.0	3.84
	คิดว่าจะทำ	108	103.9	30	33.8	5	5.2	
	ไม่คิดจะทำ	88	94.5	36	30.8	6	4.8	
3. จำนวนชั่วโมงที่สอนซ่อมเสริมต่อ สัปดาห์	กำลังทำ	21	19.6	6	6.2	0	1.2	4.11
	คิดว่าจะทำ	105	103.9	29	32.9	9	6.2	
	ไม่คิดจะทำ	92	94.5	34	29.9	4	5.6	
4. จำนวนครั้งที่เตรียมการสอนต่อปี	กำลังทำ	22	22.4	5	3.8	0	0.8	3.68
	คิดว่าจะทำ	123	118.7	15	20.0	5	4.3	
	ไม่คิดจะทำ	104	107.9	22	18.2	4	3.9	

ตาราง 10 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	สภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
5. จำนวนครั้งที่ครูใช้วิธีสอนที่ เหมาะสมต่อปี	กำลังทำ	22	20.3	5	4.9	0	1.3	3.67
	คิดว่าจะทำ	114	110.6	21	25.7	8	6.7	
	ไม่คิดจะทำ	96	100.5	28	23.4	6	6.1	
6. จำนวนสื่อที่จัดทำหรือจัดหาสื่อ การสอน(ชิ้น/ปี)	กำลังทำ	23	22.5	3	4.0	1	0.5	1.49
	คิดว่าจะทำ	121	119.2	19	21.0	3	2.9	
	ไม่คิดจะทำ	106	108.3	22	19.1	2	2.6	
7. จำนวนครั้งที่ควบคุมนักเรียนทำ แบบฝึกหัด(งาน/ปี)	กำลังทำ	22	21.1	4	4.2	1	1.7	5.40
	คิดว่าจะทำ	116	111.5	16	22.4	11	9.1	
	ไม่คิดจะทำ	96	101.4	27	20.4	7	8.2	
8. จำนวนครั้งที่เลือกใช้วิธีการ ประเมินผลที่เหมาะสมต่อภาคเรียน	กำลังทำ	20	22.2	6	3.8	1	1.0	4.68
	คิดว่าจะทำ	123	117.7	14	20.1	6	5.2	
	ไม่คิดจะทำ	104	107.0	22	18.2	4	4.8	
9. จำนวนครั้งที่ใช้เครื่องมือ ประเมินผล	กำลังทำ	22	22.9	5	3.2	0	1.0	8.74
	คิดว่าจะทำ	128	121.1	9	16.7	6	5.2	
	ไม่คิดจะทำ	104	110.1	21	15.2	5	4.8	

ตาราง 10 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	สภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า โคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
10. จำนวนครั้งที่นำผลการประเมิน มาปรับปรุงการเรียนการสอน/ปี	กำลังทำ	24	23.9	3	2.5	0	0.6	8.43
	คิดว่าจะทำ	129	126.3	8	13.3	6	3.3	
	ไม่คิดจะทำ	112	114.8	17	12.1	1	3.0	
11. จำนวนครั้งในการปฏิบัติงานด้าน ธุรการ (ชั่วโมง/ปี)	กำลังทำ	19	17.3	8	8.4	0	1.4	5.62
	คิดว่าจะทำ	98	91.5	37	44.3	8	7.2	
	ไม่คิดจะทำ	75	83.2	48	40.3	7	6.5	
12. จำนวนครั้งการให้ความร่วมมือ ในการรักษาความปลอดภัย (ครั้ง/ปี)	กำลังทำ	21	21.4	6	5.0	0	0.6	5.18
	คิดว่าจะทำ	120	113.4	21	26.2	2	3.3	
	ไม่คิดจะทำ	97	103.1	28	23.6	5	3.0	
13. จำนวนชั่วโมงที่อบรมนักเรียน (ชั่วโมง/ปี)	กำลังทำ	23	21.8	4	4.2	0	1.0	4.98
	คิดว่าจะทำ	121	115.4	17	22.4	5	5.2	
	ไม่คิดจะทำ	98	104.9	26	20.4	6	4.8	
14. จำนวนที่ควบคุม ดูแลพฤติกรรม นักเรียน (คน/ปี)	กำลังทำ	20	21.8	7	4.4	0	0.8	8.48
	คิดว่าจะทำ	124	115.4	16	23.4	3	4.3	
	ไม่คิดจะทำ	98	104.9	26	21.2	6	3.9	

ตาราง 10 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	สภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
15. จำนวนครั้งการมีส่วนร่วมในการ จัดกิจกรรมนักเรียน(ครั้ง/ปี)	กำลังทำ	23	23.9	4	2.3	0	0.8	4.49
	คิดว่าจะทำ	131	126.8	8	11.9	4	4.3	
	ไม่คิดจะทำ	112	115.3	13	10.8	5	3.9	
16. จำนวนครั้งการส่งเสริมนักเรียน ให้รู้จักใช้เวลาว่าง(ครั้ง/ปี)	กำลังทำ	22	22.5	4	3.7	1	0.8	6.56
	คิดว่าจะทำ	127	119.2	14	19.5	2	4.3	
	ไม่คิดจะทำ	101	108.3	23	17.8	6	3.9	
17. จำนวนรายการที่รวบรวมและ หรือเผยแพร่วิทยากรและ ประสบการณ์(รายการ/ปี)	กำลังทำ	22	17.2	5	8.2	0	1.6	7.08
	คิดว่าจะทำ	90	91.0	41	43.4	12	8.6	
	ไม่คิดจะทำ	79	82.8	45	39.4	6	7.8	
18. จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุมและ หรืออบรม(ครั้ง/ปี)	กำลังทำ	21	17.5	6	8.2	0	1.4	12.69*
	คิดว่าจะทำ	100	92.5	33	43.4	10	7.2	
	ไม่คิดจะทำ	73	84.1	52	39.4	5	6.5	
19. จำนวนวันลา(ครั้ง/ปี)	กำลังทำ	24	23.0	3	3.5	0	0.5	0.83
	คิดว่าจะทำ	122	122.0	18	18.6	3	2.4	
	ไม่คิดจะทำ	110	110.9	18	16.9	2	2.2	

ตาราง 10 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	สภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า โคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
20. จำนวนครั้งที่มาสาย(ครั้ง/ปี)	กำลังทำ	20	23.3	6	3.2	1	0.5	6.97
	คิดว่าจะทำ	130	123.5	12	17.2	1	2.4	
	ไม่คิดจะทำ	109	112.2	18	15.6	3	2.2	
21. การถูกว่ากล่าวตักเตือนหรือ ลงโทษ(ครั้ง/ปี)	กำลังทำ	23	23.5	4	3.2	0	0.4	1.57
	คิดว่าจะทำ	124	124.4	16	16.7	3	1.9	
	ไม่คิดจะทำ	114	113.1	15	15.2	1	1.7	
22. การประพฤติดนเป็นตัวอย่าง (ครั้ง/ปี)	กำลังทำ	24	22.9	3	3.2	0	1.0	1.19
	คิดว่าจะทำ	120	121.1	17	16.7	6	5.2	
	ไม่คิดจะทำ	110	110.1	15	15.2	5	4.8	
23. การติดต่อประสานงานกับ ผู้ปกครอง(ครั้ง/ปี)	กำลังทำ	24	24.1	3	2.2	0	0.7	2.19
	คิดว่าจะทำ	130	127.7	10	11.4	3	3.8	
	ไม่คิดจะทำ	114	116.1	11	10.4	5	3.5	
24. ผลงานดีเด่นที่ตนเอง เคยได้รับ (เรื่อง/ปี)	กำลังทำ	22	18.7	5	7.0	0	1.3	2.80
	คิดว่าจะทำ	97	99.1	38	37.2	8	6.7	
	ไม่คิดจะทำ	89	90.1	35	33.8	6	6.1	

ตาราง 10 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	สภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
25. ผลงานดีเด่นของนักเรียนที่สอน (เรื่อง/ปี)	กำลังทำ	25	21.6	2	4.2	0	1.2	6.08
	คิดว่าจะทำ	116	114.4	23	22.4	4	6.2	
	ไม่คิดจะทำ	99	104.0	22	20.4	9	5.6	
26. การให้บริการแก่ชุมชน(ครั้ง/ปี)	กำลังทำ	21	19.1	5	5.5	1	2.4	5.14
	คิดว่าจะทำ	107	101.1	23	29.1	13	12.9	
	ไม่คิดจะทำ	84	91.9	33	26.4	13	11.7	
27. การช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสาย ปรับปรุงการเรียนการสอน (เรื่อง/ปี)	กำลังทำ	25	21.8	2	3.8	0	1.4	9.88*
	คิดว่าจะทำ	122	115.4	14	20.0	7	7.6	
	ไม่คิดจะทำ	95	104.9	26	18.2	9	6.9	
28. การช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสาย ในการวางแผน	กำลังทำ	25	21.9	1	3.9	1	1.3	5.88
	คิดว่าจะทำ	119	115.8	17	20.5	7	6.7	
	ไม่คิดจะทำ	99	105.3	25	18.6	6	6.1	
29. จำนวนของงานที่ได้รับมอบหมาย อื่น ๆ (เรื่อง/ปี)	กำลังทำ	24	22.0	3	3.6	0	1.4	2.83
	คิดว่าจะทำ	115	116.3	18	19.1	10	7.6	
	ไม่คิดจะทำ	105	105.7	19	17.3	6	6.9	

* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงว่า ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับสภาพการขอตำแหน่งของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในหลักเกณฑ์ ข้อ 18 จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุมและหรืออบรมสัมมนาต่อปี ($\chi^2 = 12.69$) และข้อ 27 การช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสายในการปรับปรุงการสอน ($\chi^2 = 9.88$)

นั่นคือ ครูที่กำลังทำการขอตำแหน่ง เห็นด้วยที่จะใช้จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุมและหรืออบรมสัมมนาต่อปี และการช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสายในการปรับปรุงการสอน เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของผู้ที่เสนอขอตำแหน่งอาจารย์ 3 มากกว่าความเห็นของครูที่คิดว่าจะทำ และไม่คิดว่าจะทำ

ตาราง 11 การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินความชำนาญการ จำแนกตามสภาพการขอตำแหน่ง

หลักเกณฑ์	สภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
ด้านการประเมินความชำนาญการ								
1. ความชำนาญการในการสอนใน สาขาใดสาขาหนึ่ง	กำลังทำ	24	24.6	3	1.6	0	0.8	6.75
	คิดว่าจะทำ	131	130.1	5	8.6	7	4.3	
	ไม่คิดจะทำ	118	118.3	10	7.8	2	3.9	
2. เอกสารหรือคำรับรองต่างๆ	กำลังทำ	24	21.9	3	4.0	0	1.2	7.15
	คิดว่าจะทำ	122	115.8	15	21.0	6	6.2	
	ไม่คิดจะทำ	97	105.3	26	19.1	7	5.6	

ตาราง 11 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	สภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า โคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
3. การวางแผนการสอน การเตรียม การสอน การทำการสอน การจัด ทำสื่อและการใช้สื่อการ	กำลังทำ	27	24.7	0	1.5	0	0.8	16.48*
	คิดว่าจะทำ	135	130.6	2	8.1	6	4.3	
	ไม่คิดจะทำ	112	118.7	15	7.4	3	3.9	
4. ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับ ผิดชอบต่อนักเรียน	กำลังทำ	27	24.9	0	1.5	0	0.5	5.86
	คิดว่าจะทำ	135	132.0	6	8.1	2	2.9	
	ไม่คิดจะทำ	115	120.0	11	7.4	4	2.6	
5. ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ต่อครูและ ผู้ร่วมงาน	กำลังทำ	25	24.8	1	1.3	1	1.0	2.71
	คิดว่าจะทำ	134	131.1	4	6.7	5	5.2	
	ไม่คิดจะทำ	116	119.2	9	6.1	5	4.0	
6. ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ต่อ ผู้ปกครองนักเรียน	กำลังทำ	22	21.9	4	3.3	1	1.8	4.43
	คิดว่าจะทำ	120	113.8	12	17.6	11	9.5	
	ไม่คิดจะทำ	101	105.3	21	16.0	8	8.7	
7. คุณภาพการปฏิบัติงาน	กำลังทำ	19	19.6	8	6.1	0	1.3	3.73
	คิดว่าจะทำ	108	103.9	27	32.4	8	6.7	
	ไม่คิดจะทำ	91	94.5	33	29.5	6	6.1	

ตาราง 11 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	สภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
8. การเป็นวิทยากร	กำลังทำ	17	16.4	8	8.7	2	1.9	3.13
	คิดว่าจะทำ	93	86.8	40	46.2	10	10.0	
	ไม่คิดจะทำ	72	78.9	49	42.0	9	9.1	
9. คุณภาพการปฏิบัติงานที่แสดงความ ชำนาญการ	กำลังทำ	22	23.0	5	3.2	0	0.9	3.47
	คิดว่าจะทำ	124	121.6	13	16.7	6	4.8	
	ไม่คิดจะทำ	109	110.5	17	15.2	4	4.3	
10. ให้คะแนนประเมินความชำนาญการ 75 เปอร์เซ็นต์ของคะแนนทั้งหมด	กำลังทำ	21	19.9	4	4.9	2	2.3	5.45
	คิดว่าจะทำ	113	105.3	21	25.7	9	11.9	
	ไม่คิดจะทำ	87	95.8	29	23.4	14	10.8	

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงว่า ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการ
ประเมินความชำนาญการ ขึ้นอยู่กับสภาพการขอตำแหน่งของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
สื่อการสอน ($\chi^2 = 16.48$)

นั่นคือ ครูที่กำลังทำการขอกำหนดตำแหน่ง เห็นด้วยที่จะใช้การวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การจัดทำสื่อและการใช้สื่อการสอน เพื่อประเมินความชำนาญการ ของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 มากกว่าความเห็นของครูที่คิดจะทำและไม่คิดว่าจะทำ

ตาราง 12 การเปรียบเทียบทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ จำแนกตามสภาพการขอกำหนดตำแหน่ง

หลักเกณฑ์	สภาพการขอกำหนดตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า โคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
<u>ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ</u>								
1. ผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่	กำลังทำ	26	24.3	1	2.1	0	0.6	4.37
	คิดว่าจะทำ	132	128.7	8	11.0	3	3.3	
	ไม่คิดจะทำ	112	117.0	14	10.0	4	3.0	
2. ผลงานทางวิชาการที่มีความถูกต้องในเนื้อหา	กำลังทำ	26	24.0	1	2.2	0	0.8	10.89*
	คิดว่าจะทำ	134	127.3	6	11.4	3	4.3	
	ไม่คิดจะทำ	107	115.7	17	10.4	6	3.9	
3. ผลงานทางวิชาการที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน	กำลังทำ	23	22.5	4	3.5	0	1.0	8.51
	คิดว่าจะทำ	125	119.2	11	18.6	7	5.2	
	ไม่คิดจะทำ	102	108.3	24	16.9	4	4.8	

ตาราง 12 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	สภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
4. ผลงานทางวิชาการที่เป็นผลงาน ที่จัดทำขึ้นเอง	กำลังทำ	26	23.2	1	2.8	0	1.0	9.55*
	คิดว่าจะทำ	129	123.0	10	14.8	4	5.2	
	ไม่คิดจะทำ	103	111.8	20	13.4	7	4.8	
5. คำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทาง วิชาการที่ส่วนใดบ้าง	กำลังทำ	17	20.8	10	5.0	0	1.2	13.99*
	คิดว่าจะทำ	121	110.1	17	26.7	5	6.2	
	ไม่คิดจะทำ	93	100.1	29	24.3	8	5.6	
6. ผลงานทางวิชาการที่แสดงให้เห็น ความคิดริเริ่ม	กำลังทำ	24	23.1	2	2.8	1	1.1	2.21
	คิดว่าจะทำ	126	122.5	12	14.8	5	5.7	
	ไม่คิดจะทำ	107	111.4	17	13.4	6	5.2	
7. ผลงานทางวิชาการที่มีประโยชน์ ใช้เป็นแหล่งอ้างอิงได้	กำลังทำ	24	23.9	2	2.1	1	1.0	7.66
	คิดว่าจะทำ	134	126.8	6	11.0	3	5.2	
	ไม่คิดจะทำ	108	115.3	15	10.0	7	4.8	
8. ผลงานทางวิชาการที่ทำให้นักเรียน ได้รับความรู้	กำลังทำ	26	24.7	1	2.0	0	0.8	6.97
	คิดว่าจะทำ	132	128.2	6	10.5	5	4.3	
	ไม่คิดจะทำ	111	116.6	15	9.5	4	3.9	

ตาราง 12 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	สภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
9. ผลงานทางวิชาการที่นำมาใช้ ประโยชน์ต่อการสอน	กำลังทำ	27	25.2	0	1.2	0	0.6	9.25*
	คิดว่าจะทำ	138	133.5	3	6.2	2	3.3	
	ไม่คิดจะทำ	115	121.3	10	5.6	5	3.0	
10. ผลงานทางวิชาการที่เกิดประโยชน์ แก่นักเรียนในการศึกษาเพิ่มเติม หรือประกอบอาชีพ	กำลังทำ	26	24.7	1	1.5	0	0.8	1.72
	คิดว่าจะทำ	131	130.6	7	8.1	5	4.3	
	ไม่คิดจะทำ	117	118.7	9	7.4	4	3.9	

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่า ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ ขึ้นอยู่กับสภาพการขอตำแหน่งของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับทางวิชาการที่จัดทำขึ้นเอง ($\chi^2 = 9.55$) ข้อ 5 คำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทางวิชาการส่วนใดบ้างกรณีทำร่วมกันหลายคน ($\chi^2 = 13.99$) และข้อ 9 ผลงานทางวิชาการที่นำมาใช้ประโยชน์ต่อการสอน ($\chi^2 = 9.25$)

นั่นคือ ครูที่กำลังทำการขอตำแหน่ง เห็นด้วยที่จะใช้ผลงานทางวิชาการที่มีความถูกต้องในเนื้อหา ผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นเอง ต้องให้คำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทางวิชาการส่วนใดบ้าง และผลงานทางวิชาการที่นำมาใช้ประโยชน์ต่อการสอน เพื่อประเมินผลงานทางวิชาการ ของผู้ขอตำแหน่งอาจารย์ 3 มากกว่าความเห็นของครูที่คิดจะทำและไม่คิดจะทำ

ตาราง 13 เปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อ
หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

หลักเกณฑ์	อายุ	จำนวนความถี่						ค่า โคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
<u>ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน</u>								
1. จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์	ต่ำกว่า 40 ปี	78	90.4	7	4.7	3	2.9	
	40 ปี ขึ้นไป	196	193.6	9	11.3	7	7.1	1.70
2. จำนวนกลุ่มประสบการณ์และ ชั้นที่สอนต่อปี	ต่ำกว่า 40 ปี	64	63.9	20	20.8	4	3.2	
	40 ปี ขึ้นไป	154	154.1	51	50.2	7	7.8	0.30
3. จำนวนชั่วโมงที่สอนซ่อมเสริมต่อ สัปดาห์	ต่ำกว่า 40 ปี	64	63.9	19	20.2	5	3.8	
	40 ปี ขึ้นไป	154	154.1	50	48.8	8	9.2	0.63
4. จำนวนครั้งที่เตรียมการสอนต่อปี	ต่ำกว่า 40 ปี	66	73.0	18	12.3	4	2.6	
	40 ปี ขึ้นไป	183	176.0	24	29.7	5	6.4	5.65
5. จำนวนครั้งที่ครูใช้วิธีสอนต่อปี	ต่ำกว่า 40 ปี	68	68.1	18	15.8	2	4.1	
	40 ปี ขึ้นไป	164	163.9	36	38.2	12	9.9	1.94
6. จำนวนสื่อที่จัดทำหรือจัดหาสื่อ การสอน (ชิ้น/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี	70	73.3	15	12.9	3	1.8	
	40 ปี ขึ้นไป	180	176.7	29	31.1	3	4.2	1.93
7. จำนวนครั้งที่ควบคุมนักเรียนทำ แบบฝึกหัด (งาน/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี	64	68.6	16	13.8	8	5.6	
	40 ปี ขึ้นไป	170	165.4	31	33.2	11	13.4	2.44

ตาราง 13 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	อายุ	จำนวนความถี่						ค่า โคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
8. จำนวนครั้งที่เลือกใช้วิธีการ ประเมินผลที่เหมาะสมต่อภาคเรียน	ต่ำกว่า 40 ปี 40 ปี ขึ้นไป	68	72.5	15	12.3	5	3.2	2.59
9. จำนวนครั้งที่ใช้เครื่องมือ ประเมินผล	ต่ำกว่า 40 ปี 40 ปี ขึ้นไป	73	74.5	11	10.3	4	3.2	
10. จำนวนครั้งที่นำผลการประเมินมา ปรับปรุงการเรียนการสอนต่อปี	ต่ำกว่า 40 ปี 40 ปี ขึ้นไป	77	77.7	8	8.2	3	2.1	0.63
11. จำนวนครั้งในการปฏิบัติงานด้าน ธุรการ(ชั่วโมง/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี 40 ปี ขึ้นไป	56	56.3	26	27.3	6	4.4	
12. จำนวนครั้งการให้ความร่วมมือ ในการรักษาความปลอดภัย (ครั้ง/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี 40 ปี ขึ้นไป	68	69.8	16	10.1	4	2.1	2.67
13. จำนวนชั่วโมงที่อบรมนักเรียน (ชั่วโมง/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี 40 ปี ขึ้นไป	70	71.0	16	13.8	2	3.2	
14. จำนวนที่ควบคุม ดูแลพฤติกรรม นักเรียน(คน/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี 40 ปี ขึ้นไป	68	78.0	15	14.4	5	2.6	3.20
15. จำนวนครั้งการมีส่วนร่วมในการ จัดกิจกรรมนักเรียน(ครั้ง/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี 40 ปี ขึ้นไป	75	78.0	9	7.3	4	2.6	
		191	188.0	16	17.7	5	6.4	

ตาราง 13 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	อายุ	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
16. จำนวนครั้งการส่งเสริมนักเรียน ให้รู้จักใช้เวลาว่าง(ครั้ง/ปี) (ครั้ง/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี	69	73.3	13	12.0	6	2.6	6.52*
	40 ปี ขึ้นไป	181	176.7	28	29.0	3	6.4	
17. จำนวนรายการที่รวบรวมและ หรือเผยแพร่วิทยากรและ และประสบการณ์(รายการ/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี	56	56.0	25	26.7	7	5.3	0.94
	40 ปี ขึ้นไป	135	135.0	66	64.3	11	12.7	
18. จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุมและ หรืออบรม(ครั้ง/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี	57	56.9	23	26.7	8	4.4	4.89
	40 ปี ขึ้นไป	137	137.1	68	64.3	7	10.6	
19. จำนวนวันลา(ครั้ง/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี	72	75.1	13	11.4	3	1.5	2.74
	40 ปี ขึ้นไป	184	180.9	26	27.6	2	3.5	
20. จำนวนครั้งที่มาสาย(ครั้ง/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี	73	76.0	11	10.6	4	1.5	6.38*
	40 ปี ขึ้นไป	186	183.0	25	25.4	1	3.5	
21. การถูกกล่าวหาว่าดักเตือนหรือ ลงโทษ(ครั้ง/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี	77	76.6	8	10.3	3	1.2	4.73
	40 ปี ขึ้นไป	184	184.4	27	24.7	1	2.8	
22. การประพฤติตนเป็นตัวอย่าง (ครั้ง/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี	78	74.5	6	10.3	4	3.2	3.00
	40 ปี ขึ้นไป	176	179.5	29	24.7	7	7.8	

ตาราง 13 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	อายุ	จำนวนความถี่						ค่า โคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
23. การติดต่อประสานงานกับ ผู้ปกครอง (ครั้ง/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี	80	78.6	6	7.0	2	2.3	0.32
	40 ปี ขึ้นไป	188	189.4	18	17.0	6	5.7	
24. ผลงานดีเด่นที่ตนเองเคยได้รับ เคยได้รับ (เรื่อง/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี	64	61.0	18	22.9	6	4.1	2.91
	40 ปี ขึ้นไป	144	147.0	60	55.1	8	9.9	
25. ผลงานดีเด่นของนักเรียนที่สอน (เรื่อง/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี	65	70.4	13	13.8	10	3.8	14.85*
	40 ปี ขึ้นไป	175	169.6	34	33.2	3	9.2	
26. การให้บริการแก่ชุมชน (ครั้ง/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี	64	62.2	17	17.9	7	7.9	0.28
	40 ปี ขึ้นไป	148	149.8	44	43.1	20	19.1	
27. การช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสาย ปรับปรุงการเรียนการสอน (เรื่อง/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี	68	71.0	16	12.3	4	4.7	1.87
	40 ปี ขึ้นไป	174	171.0	26	29.7	12	11.3	
28. การช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสาย ในการวางแผน	ต่ำกว่า 40 ปี	71	71.3	14	12.6	3	4.1	0.63
	40 ปี ขึ้นไป	172	171.7	29	30.4	11	9.9	
29. จำนวนของงานที่ได้รับมอบหมาย อื่น ๆ (เรื่อง/ปี)	ต่ำกว่า 40 ปี	69	71.6	15	11.7	4	4.7	1.56
	40 ปี ขึ้นไป	175	172.4	25	28.3	12	11.3	

* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่า ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับอายุของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในหลักเกณฑ์ ข้อ 16 จำนวนครั้งที่มีการส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักใช้เวลาว่าง ($\chi^2 = 6.52$) ข้อ 20 จำนวนครั้งที่มาสาย ($\chi^2 = 6.38$) และข้อ 25 ผลงานดีเด่นของนักเรียนที่สอน ($\chi^2 = 14.85$)

นั่นคือ ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป เห็นด้วยที่จะใช้จำนวนครั้งที่มีการส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักใช้เวลาว่าง จำนวนครั้งที่มาสาย และผลงานดีเด่นของนักเรียนที่สอน เพื่อประเมินการปฏิบัติงาน ของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 มากกว่าความเห็นของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี

ตาราง 14 การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อ
 หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินความชำนาญการ จำแนกตามอายุตัว

หลักเกณฑ์	อายุ	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
<u>ด้านการประเมินความชำนาญการ</u>								
1. ความชำนาญการในการสอนสาขา ใดสาขาหนึ่ง	ต่ำกว่า 40 ปี	78	80.1	5	5.3	5	2.6	3.08
	40 ปี ขึ้นไป	195	192.9	13	12.7	4	6.4	
2. เอกสารหรือคำรับรองต่างๆ	ต่ำกว่า 40 ปี	67	71.3	15	12.9	6	3.8	2.61
	40 ปี ขึ้นไป	176	171.1	29	31.1	7	9.2	
3. การวางแผนการสอน การเตรียม การสอน การทำการสอน การจัด ทำสื่อและใช้สื่อการสอน การวัดผล และประเมินผลการสอน	ต่ำกว่า 40 ปี	79	80.4	5	5.0	4	2.6	1.02
	40 ปี ขึ้นไป	195	193.6	12	12.0	5	6.4	
4. ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับ ผิดชอบต่อนักเรียน	ต่ำกว่า 40 ปี	82	81.3	3	5.0	3	1.8	2.36
	40 ปี ขึ้นไป	195	195.7	14	12.0	3	4.2	
5. ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ต่อครูและ ผู้ร่วมงาน	ต่ำกว่า 40 ปี	79	80.7	5	4.1	4	3.2	0.58
	40 ปี ขึ้นไป	196	194.3	9	9.9	7	7.8	
6. ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ต่อผู้ ที่ต่อผู้ปกครองนักเรียน	ต่ำกว่า 40 ปี	68	71.3	14	10.9	6	5.9	1.50
	40 ปี ขึ้นไป	175	171.7	23	26.1	14	14.1	

ตาราง 14 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	อายุ	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
7. คุณภาพการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 40 ปี	64	63.9	19	19.9	5	4.1	0.33
	40 ปี ขึ้นไป	154	154.1	49	48.1	9	9.9	
8. การเป็นวิทยากร	ต่ำกว่า 40 ปี	54	53.4	26	28.5	8	6.2	1.08
	40 ปี ขึ้นไป	128	128.6	71	68.5	13	14.8	
9. คุณภาพการปฏิบัติงานที่แสดงความ ชำนาญการ	ต่ำกว่า 40 ปี	75	74.8	8	10.3	5	2.9	2.76
	40 ปี ขึ้นไป	180	180.2	27	24.7	5	7.1	
10. คะแนนประเมินความชำนาญการ 75 เปอร์เซ็นต์ของคะแนนทั้งหมด	ต่ำกว่า 40 ปี	60	64.8	18	15.8	10	7.3	2.29
	40 ปี ขึ้นไป	161	156.2	36	38.2	15	17.7	

* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินความชำนาญการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ทัศนคติของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินความชำนาญการ ไม่ได้ขึ้นกับอายุ

ตาราง 15 การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อ
หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ จำแนกตามอายุตัว

หลักเกณฑ์	อายุ	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
<u>ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ</u>								
1. ผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงานในหน้าที่	ต่ำกว่า 40 ปี	76	79.2	9	6.7	3	2.1	1.86
	40 ปี ขึ้นไป	194	190.8	14	16.3	4	4.9	
2. ผลงานทางวิชาการที่มีความถูกต้อง ในเนื้อหา	ต่ำกว่า 40 ปี	77	78.3	8	7.0	3	2.6	0.28
	40 ปี ขึ้นไป	190	188.7	16	17.0	6	6.4	
3. ผลงานทางวิชาการที่มีความ สมบูรณ์ครบถ้วน	ต่ำกว่า 40 ปี	73	73.3	12	11.4	3	3.2	0.06
	40 ปี ขึ้นไป	177	176.7	27	27.6	8	7.8	
4. ผลงานทางวิชาการที่เป็นผลงาน ที่จัดทำขึ้นเอง	ต่ำกว่า 40 ปี	77	75.7	8	9.1	3	3.2	0.24
	40 ปี ขึ้นไป	181	182.3	23	21.9	8	7.8	
5. คำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทาง วิชาการที่ส่วนใดบ้าง	ต่ำกว่า 40 ปี	65	67.8	19	16.4	4	3.8	0.74
	40 ปี ขึ้นไป	166	163.2	37	39.6	9	9.2	
6. ผลงานทางวิชาการที่แสดงให้เห็น ความคิดริเริ่ม	ต่ำกว่า 40 ปี	75	75.4	10	9.1	3	3.5	0.23
	40 ปี ขึ้นไป	182	181.6	21	21.7	9	8.5	
7. ผลงานทางวิชาการที่มีประโยชน์ ใช้เป็นแหล่งอ้างอิงได้	ต่ำกว่า 40 ปี	79	78.0	7	6.7	2	3.2	0.69
	40 ปี ขึ้นไป	187	188.0	16	16.3	9	7.8	

ตาราง 15 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	อายุ	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
8. ผลงานทางวิชาการที่ทำให้นักเรียน ได้รับความรู้	ต่ำกว่า 40 ปี 40 ปี ขึ้นไป	78	78.7	7	6.5	3	2.6	0.14
9. ผลงานทางวิชาการที่นำมาใช้ ประโยชน์ต่อการสอน	ต่ำกว่า 40 ปี 40 ปี ขึ้นไป	79	82.1	6	3.8	3	2.1	
10. ผลงานทางวิชาการที่เกิดประโยชน์ แก่นักเรียนในการศึกษาเพิ่มเติม หรือประกอบอาชีพ	ต่ำกว่า 40 ปี 40 ปี ขึ้นไป	76	80.4	9	5.0	3	2.6	4.97
		198	193.6	8	12.0	6	6.4	

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ทัศนคติของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ ไม่ได้ขึ้นกับอายุ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทักษะของครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อวิธีการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

ตาราง 16 การเปรียบเทียบทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อ
วิธีการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 จำแนกตามตำแหน่ง

วิธีการเสนอข้อกำหนดตำแหน่ง	ตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
1. ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรอง การปฏิบัติงาน	อ.2 ระดับ 6	88	93.3	6	4.0	6	2.7	8.20*
	อ.2 ระดับ 7	192	186.7	6	8.0	2	5.3	
2. ให้หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบ คุณสมบัติ	อ.2 ระดับ 6	89	93.7	6	3.7	5	2.7	5.63
	อ.2 ระดับ 7	192	187.3	5	7.3	3	5.3	
3. ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	อ.2 ระดับ 6	89	91.7	6	5.3	5	3.0	2.24
	อ.2 ระดับ 7	186	183.3	10	10.7	4	6.0	
4. ให้ครูหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของ ผู้นั้นเป็นผู้จัดทำคำขอ	อ.2 ระดับ 6	84	87.0	8	8.7	8	4.3	4.88
	อ.2 ระดับ 7	177	174.0	18	17.3	5	8.7	
5. ให้ อ.ก.ค.กรมกลั่นกรอง ตรวจสอบ คุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงาน ทางวิชาการ	อ.2 ระดับ 6	70	79.0	21	14.0	9	7.0	7.64*
	อ.2 ระดับ 7	167	158.0	21	28.0	12	14.0	

ตาราง 16 (ต่อ)

วิธีการเสนอข้อกำหนดตำแหน่ง	ตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
6. ให้ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค. กรมแล้ว ให้กรมนำเสนอ ก.ค.	อ.2 ระดับ 6	61	67.3	30	24.7	9	8.0	2.81
	อ.2 ระดับ 7	141	134.7	44	49.3	15	16.0	
7. ให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน จาก ข้อมูลการปฏิบัติงาน 2 ปี	อ.2 ระดับ 6	77	83.0	16	11.7	7	5.3	3.84
	อ.2 ระดับ 7	172	166.0	19	23.3	9	10.7	
8. ให้ ก.ค.ตั้งคณะกรรมการ ตรวจสอบ และประเมินความชำนาญการ และ ผลงานทางวิชาการ	อ.2 ระดับ 6	78	80.3	14	13.0	8	6.7	0.61
	อ.2 ระดับ 7	163	160.7	25	26.0	12	13.3	
9. การประเมินความชำนาญการและ ผลงานทางวิชาการ จะต้องได้ คะแนนรวมเป็นเอกฉันท์ จาก คณะกรรมการแต่ละคน	อ.2 ระดับ 6	72	74.3	20	19.7	8	6.0	1.11
	อ.2 ระดับ 7	151	148.7	39	39.3	10	12.0	

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่า ทัศนะของครูที่มีต่อวิธีการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ชั้นอยู่กับตำแหน่งของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในหลักเกณฑ์ ข้อ 1 ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงาน ($\chi^2 = 8.20$) และข้อ 5 ให้ อ.ก.ค.กรม กลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ ($\chi^2 = 7.64$)

นั่นคือ ครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 เห็นด้วยกับวิธีการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งที่ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงาน หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติ และให้อ.ก.ค.กรมกลั่นกรอง ตรวจสอบคุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ มากกว่าความเห็นของอาจารย์ 2 ระดับ 6

ตาราง 17 การเปรียบเทียบทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อ
วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 จำแนกตามสภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง

วิธีการเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง	สภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
1. ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรอง การปฏิบัติงาน	กำลังทำ	27	25.2	0	1.1	0	0.7	13.24*
	คิดว่าจะทำ	134	133.5	2	5.7	7	3.8	
	ไม่คิดจะทำ	119	121.3	10	5.2	1	3.5	
2. ให้หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบ คุณสมบัติ	กำลังทำ	27	25.3	0	1.0	0	0.7	5.48
	คิดว่าจะทำ	135	133.9	3	5.2	5	3.8	
	ไม่คิดจะทำ	119	121.8	8	4.8	3	3.5	
3. ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	กำลังทำ	27	24.8	0	1.4	0	0.8	11.12*
	คิดว่าจะทำ	135	131.1	3	7.6	5	4.3	
	ไม่คิดจะทำ	113	119.2	13	6.9	4	3.9	
4. ให้ครูหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของ ผู้นั้นเป็นผู้จัดทำคำขอ	กำลังทำ	23	23.5	3	2.3	1	1.2	7.75
	คิดว่าจะทำ	129	124.4	6	12.4	8	6.2	
	ไม่คิดจะทำ	109	113.1	17	11.3	4	5.6	

ตาราง 17 (ต่อ)

วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง	สภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
5. ให้ อ.ก.ค.กรมกลั่นกรอง ตรวจสอบคุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ	กำลังทำ	26	21.3	1	3.8	0	1.9	19.61*
	คิดว่าจะทำ	122	113.0	11	20.0	10	10.0	
	ไม่คิดจะทำ	89	102.7	30	18.2	11	3.1	
6. ให้ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค. กรมแล้ว ให้กรมนำเสนอ ก.ค.	กำลังทำ	20	18.2	5	6.7	2	2.2	2.99
	คิดว่าจะทำ	101	96.3	31	35.3	11	11.4	
	ไม่คิดจะทำ	81	87.5	38	32.1	11	10.4	
7. ให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน จาก ข้อมูลการปฏิบัติงาน 2 ปี	กำลังทำ	26	22.4	0	3.2	1	1.4	8.30
	คิดว่าจะทำ	122	118.7	13	16.7	8	7.6	
	ไม่คิดจะทำ	101	107.9	22	15.2	7	6.9	
8. ให้ ก.ค.ตั้งคณะกรรมการ ตรวจสอบและประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ	กำลังทำ	25	21.7	2	3.5	0	1.8	5.89
	คิดว่าจะทำ	118	114.9	15	18.6	10	9.5	
	ไม่คิดจะทำ	98	104.4	22	16.9	10	8.7	

ตาราง 17 (ต่อ)

วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง	สภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
9. การประเมินความชำนาญการและ ผลงานทางวิชาการ จะต้องได้ คะแนนรวมเป็นเอกฉันท์ จาก คณะกรรมการแต่ละคน	กำลังทำ	17	20.1	10	5.3	0	1.6	7.61
คิดว่าจะทำ	111	106.3	23	28.1	9	8.6		
ไม่คิดจะทำ	95	96.6	26	25.6	9	7.8		

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่า ทักษะของครูที่มีต่อวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ขึ้นอยู่กับสภาพการขอตำแหน่งของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในหลักเกณฑ์ ข้อ 1 ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงาน ($\chi^2 = 13.24$) ข้อ 3 หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\chi^2 = 11.12$) และข้อ 5 ให้ อ.ก.ค.กรม กลั่นกรอง ตรวจสอบคุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ ($\chi^2 = 19.61$)

นั่นคือ ครูที่กำลังทำการขอตำแหน่ง เห็นด้วยที่จะใช้วิธีการเสนอขอตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงาน หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ อ.ก.ค.กรม กลั่นกรอง ตรวจสอบคุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ มากกว่าความเห็นของครูที่คิดจะทำและไม่คิดจะทำ

ตาราง 18 การเปรียบเทียบทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อ
วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 จำแนกตามอายุตัว

วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง	อายุ	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
1. ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรอง การปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 40 ปี	79	82.1	5	3.5	4	2.3	2.69
	40 ปี ขึ้นไป	201	197.9	7	8.5	4	5.7	
2. ให้หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบ คุณสมบัติ	ต่ำกว่า 40 ปี	79	82.4	5	3.2	4	2.3	3.22
	40 ปี ขึ้นไป	202	198.6	6	7.8	4	5.7	
3. ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 40 ปี	79	80.7	5	4.7	4	2.6	1.06
	40 ปี ขึ้นไป	196	194.3	11	11.3	5	6.4	
4. ให้ครูหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของ ผู้นั้นเป็นผู้จัดทำคำขอ	ต่ำกว่า 40 ปี	75	76.6	7	7.6	6	3.8	1.89
	40 ปี ขึ้นไป	186	184.4	19	18.4	7	9.2	
5. ให้ อ.ก.ค.กรมกลั่นกรอง ตรวจสอบ คุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงาน ทางวิชาการ	ต่ำกว่า 40 ปี	63	69.5	19	12.3	6	6.2	5.99*
	40 ปี ขึ้นไป	174	167.5	23	29.7	15	14.8	
6. ให้ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค. กรมแล้ว ให้กรมนำเสนอ ก.ค.	ต่ำกว่า 40 ปี	53	59.3	29	21.7	6	7.0	4.61
	40 ปี ขึ้นไป	149	142.7	45	52.3	18	17.0	

ตาราง 18 (ต่อ)

วิธีการเสนอข้อกำหนดตำแหน่ง	อายุ	จำนวนความถี่						ค่า ไคสแควร์
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		
		O	E	O	E	O	E	
7. ให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน จาก ข้อมูลการปฏิบัติงาน 2 ปี	ต่ำกว่า 40 ปี	68	73.0	15	10.3	5	4.7	3.60
	40 ปี ขึ้นไป	181	176.0	20	24.7	11	11.3	
8. ให้ ก.ค.ตั้งคณะกรรมการ ตรวจสอบ และประเมินความชำนาญการและ ผลงานทางวิชาการ	ต่ำกว่า 40 ปี	67	70.7	15	11.4	6	5.9	1.84
	40 ปี ขึ้นไป	174	170.3	24	27.6	14	14.1	
9. การประเมินความชำนาญการและ ผลงานทางวิชาการ จะต้องได้ คะแนนรวมเป็นเอกฉันท์ จาก คณะกรรมการแต่ละคน	ต่ำกว่า 40 ปี	61	65.4	20	17.3	7	5.3	1.80
	40 ปี ขึ้นไป	162	157.6	39	41.1	11	12.7	

* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า ทักษะของครูที่มีต่อวิธีการเสนอข้อกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 3
ขึ้นอยู่กับอายุของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในหลักเกณฑ์ ข้อ 5 ให้ อ.ก.ค.กรม
กลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ ($\chi^2 = 5.99$)

นั่นคือ ครูที่อายุ 40 ปีขึ้นไป เห็นด้วยที่จะใช้วิธีการเสนอข้อกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 3
โดยกำหนดให้ อ.ก.ค.กรม กลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ และ
ผลงานทางวิชาการ มากกว่าความเห็นของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาทัศนคติของครูสายงานการสอนตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 และอาจารย์ 2 ระดับ 7 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ที่ ก.ค. กำหนด ใน 2 ด้าน คือ

1. ด้านหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินความชำนาญการ และการประเมินผลงานทางวิชาการ
2. ด้านวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยมีขั้นตอนและผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงครามที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของครูสายงานการสอนที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 จำแนกตามตัวแปร ตำแหน่ง สภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง อายุตัว

วิธีดำเนินการวิจัย

ก. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นครูสายงานการสอนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 และอาจารย์ 2 ระดับ 7 ที่กำลังปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2539 จำนวน 300 คน และอาจารย์ 3 จำนวน 10 คน

ข. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบแบบเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย/ไม่แน่ใจและมีช่องให้ผู้ตอบแสดงเหตุผล จำนวน 58 ข้อ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับสัมภาษณ์อาจารย์ 3 จำนวน 58 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารวารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ที่ ก.ค. กำหนด ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงข้อความ แล้วจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความชัดเจนของข้อคำถาม จากนั้นจึงได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในจังหวัดสมุทรสงครามจำนวน 60 คน และนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ได้ค่า $\alpha = 0.90$

ค. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสายงานการสอนที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 และอาจารย์ 2 ระดับ 7 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม โดยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 300 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และดำเนินการสัมภาษณ์อาจารย์ 3 ด้วยตนเอง จำนวน 10 คน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการอภิปรายผล

ง. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และลงรหัสแล้ว นำไปคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC+ (Statistical Package for IBM PC) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลของครูสายงานการสอนที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 โดย

1. หาค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1, 2 และ 3 เป็นรายข้อ และโดยรวม
2. หาค่าไคสแควร์ (Chi-Square) ตอนที่ 2 และ 3 เป็นรายข้อ เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามตัวแปร ตำแหน่ง สภาพการขอกำหนดตำแหน่ง อายุตัว

สรุปผลการวิจัย

1. ทักษะของครูสายงานการสอนที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง
อาจารย์ 3 ดังนี้

1.1 ครูสายงานการสอนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3
ทุกข้อ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าหลักเกณฑ์การพิจารณาจากการเป็นวิทยากร ครูเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุด
(ร้อยละ 60.7) และเห็นด้วยในจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 93.3) กับหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงาน
ทางวิชาการที่นำมาใช้ประโยชน์ต่อการสอน โดยจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1.1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ครูสายงานการสอนเห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ โดยเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุดในเรื่องเกณฑ์การพิจารณา
จากจำนวนรายการรวบรวมและหรือเผยแพร่วิทยากรและประสบการณ์ในหนังสือ จุลสาร วารสาร
เอกสาร ผลงานทางวิชาการและอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ(รายการ/ปี) และเห็นด้วยใน
จำนวนสูงสุด ในเรื่องเกณฑ์จำนวนชั่วโมงหรือคาบที่สอนต่อสัปดาห์

สำหรับทักษะของครูตำแหน่งอาจารย์ 3 เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ ทั้งก่อนและหลังการ
ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุดในเรื่องเกณฑ์การพิจารณาจากจำนวน
กลุ่มประสบการณ์ที่สอนและจำนวนชั้นเรียนที่สอนต่อปี และเกณฑ์การพิจารณาจากจำนวนครั้งใน
การปฏิบัติงานด้านธุรการหรืองานบริการทางการศึกษา

1.1.2 ด้านการประเมินความชำนาญการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ครูสายงานการสอนเห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ โดยเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุดในเรื่อง เกณฑ์การพิจารณา
จากการเป็นวิทยากรผู้ชำนาญการซึ่งเป็นที่ยอมรับ ในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และเห็นด้วยใน
จำนวนสูงสุด ในเรื่อง เกณฑ์การพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏ ในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน
เช่นผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

สำหรับทักษะของครูตำแหน่งอาจารย์ 3 เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ ทั้งก่อนและหลังการ
ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุดในเรื่อง เกณฑ์การพิจารณาจากผลงาน
ที่ปรากฏในหน้าที่ ต่อผู้ปกครองนักเรียนหรือประชาชน และเกณฑ์การพิจารณาจากความชำนาญการ
เป็นสำคัญ

1.1.3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูสายงานการสอนเห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ โดยเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุด ในเรื่องเกณฑ์การพิจารณา จากคำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทางวิชาการส่วนใดบ้าง กรณีทำร่วมกันหลายคนและมีผู้ร่วมจัดทำชื่อ รับรอง และเห็นด้วยในจำนวนสูงสุด ในเรื่องเกณฑ์การพิจารณาจาก ผลงานทางวิชาการ ที่สามารถ นำมาใช้ประโยชน์ ต่อการสอนหรือการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

สำหรับทัศนะของครูตำแหน่งอาจารย์ 3 เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ ทั้งก่อนและหลังการ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุด ในเรื่องกับเกณฑ์การพิจารณาจากผลงาน ทางวิชาการ ที่เกิดประโยชน์แก่นักเรียนในการนำความรู้ดังกล่าว ไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมหรือ ประกอบอาชีพหรือการดำรงชีพได้

1.2 วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 พบว่า ครูสายงานการสอนส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเห็นด้วยใน จำนวนสูงสุด ในเรื่องการกำหนดให้หัวหน้าสถานศึกษา ตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเห็นด้วยน้อยที่สุด ในเรื่องการกำหนดให้ผ่านการพิจารณาของอ.ก.ค. กรมแล้ว ให้กรมนำเสนอ ก.ค.ต่อไป

สำหรับทัศนะของครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ทั้งก่อนและหลังการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ โดยเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุด ในเรื่องวิธีการเสนอที่กำหนดให้การประเมิน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ จะต้องได้คะแนนรวมจากคณะกรรมการแต่ละคน เป็นเอกฉันท์ จึงจะผ่าน

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของครูสายงานการสอน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอ
 ขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 พบว่า ครูสายงานการสอนส่วนใหญ่ มีทักษะต่อหลักเกณฑ์และวิธีการ
 เสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาทักษะจำแนกตามตัวแปร
 ตำแหน่ง สภาพการขอกำหนดตำแหน่ง อายุตัว ปรากฏว่าครูมีทักษะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ ดังต่อไปนี้

2.1 หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

2.1.1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าทักษะของครูสายงานการสอน ที่มีต่อหลักเกณฑ์
 การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันขึ้นอยู่กับตำแหน่งของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

- (1) จำนวนครั้งที่เตรียมการสอนต่อปี
- (2) จำนวนครั้ง ในการปฏิบัติงานด้านธุรการและหรืองานบริการทางการศึกษา
- (3) การให้คะแนนประเมินความชำนาญการ 75 เปอร์เซ็นต์ของคะแนนทั้งหมด
- (4) ผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่
- (5) คำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทางวิชาการส่วนใดบ้าง กรณีทำร่วมกันหลายคน

และผู้ร่วมจัดทำลงชื่อรับรอง

ส่วนข้ออื่นๆ ครูสายงานการสอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีทักษะต่อหลักเกณฑ์การกำหนด
 ตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.2 จำแนกตามสภาพการขอกำหนดตำแหน่ง พบว่าทักษะของครูสายงานการสอน
 ที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพการขอ
 กำหนดตำแหน่งของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง

- (1) จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุมและหรืออบรมสัมมนาต่อปี
- (2) การช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานศึกษา หรือหัวหน้าสายในการวางแผน

และจัดกิจกรรม

(3) การวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การทำการสอน การจัดทำและ
 การใช้สื่อการสอน การวัดผลและประเมินผลการสอน

- (4) ผลงานทางวิชาการที่มีความถูกต้องในเนื้อหา
- (5) ผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นเอง มิใช่เป็นการคัดลอก
- (6) ผลงานทางวิชาการที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ ต่อการสอนหรือการศึกษา
- (7) คำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทางวิชาการส่วนใดบ้าง กรณีทำร่วมกันหลายคนและมีผู้ร่วมจัดทำลงชื่อรับรอง

มีผู้ร่วมจัดทำลงชื่อรับรอง

ส่วนข้ออื่นๆ ครูสายงานการสอนที่มีสภาพการชอกำหนดตำแหน่งต่างกัน มีทักษะต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.3 จำแนกตามอายุตัว พบว่าทักษะของครูสายงานการสอน ที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันขึ้นอยู่กับอายุของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง

- (1) จำนวนครั้งที่มีการส่งเสริมนักเรียน ให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- (2) จำนวนครั้งที่มาสาย
- (3) ผลงานดีเด่นของนักเรียนที่สอน (เรื่อง/ปี)

ส่วนข้ออื่นๆ ครูสายงานการสอนที่มีอายุต่างกัน มีทักษะต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 วิธีการเสนอชอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2

2.2.1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าทักษะของครูสายงานการสอน ที่มีต่อวิธีการเสนอชอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันขึ้นอยู่กับตำแหน่งของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

- (1) ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงาน
- (2) ให้ อ.ก.ค.กรม พิจารณากลับกรองในการตรวจสอบคุณสมบัติ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ

ส่วนข้ออื่นๆ ครูสายงานการสอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทักษะต่อวิธีการเสนอชอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.2 จำแนกตามสภาพการขอกำหนดตำแหน่ง พบว่าทัศนะของครูสายงานการสอน ที่มีต่อวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพการขอกำหนดตำแหน่งของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง

- (1) ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองผลการปฏิบัติงาน
- (2) ให้หัวหน้าสถานศึกษา เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (3) ให้ อ.ก.ค.กรมพิจารณาถ่วงดุล ในการตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมิน

ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ

ส่วนข้ออื่นๆ ครูสายงานการสอนที่มีสภาพการขอกำหนดตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะต่อวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.3 จำแนกตามอายุตัว พบว่าทัศนะของครูสายงานการสอน ที่มีต่อวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในเรื่อง ให้ อ.ก.ค.กรม พิจารณาถ่วงดุล ในการตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ

ส่วนข้ออื่นๆ ครูสายงานการสอนที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะต่อวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

เมื่อพิจารณาผลจากการศึกษาที่คณะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ของครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ส่วนใหญ่แล้ว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ที่คณะของครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 มีดังนี้

1.1 ส่วนใหญ่แล้วครูเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพิจารณาจากการเป็นวิทยากร ผู้ชำนาญการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ครูเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 60.7) ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าครูประถมศึกษาเห็นว่า เป็นหลักเกณฑ์ที่ปฏิบัติได้ยาก เพราะไม่สามารถหาเวลาไปศึกษาหาความรู้ เพื่อเป็นผู้ชำนาญการ ดังที่ อรุณ ปรีดีดีลิก (2524) ได้วิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการไม่มาเรียนของนักศึกษา และบุคลากรประจำการว่าต้องช่วยทำงานบ้านเงินเดือนน้อย ถ้ามาเรียนแล้วจะต้องเลิกทำงานพิเศษ ทำให้ขาดรายได้ ส่วนหัวข้ออื่นๆ ครูเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ เพราะน่าจะ เป็นหลักเกณฑ์ที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติได้ สำหรับด้านอื่นๆ มีประเด็นพิจารณา คือ

1.1.1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ครูเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ เพราะครูคิดว่าน่าจะปฏิบัติได้โดยไม่มีปัญหา เนื่องจากสิ่งที่กำหนดส่วนใหญ่ได้ทำเป็นประจำอยู่แล้ว เช่น การพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงหรือคาบที่สอนต่อสัปดาห์ ซึ่งครูเห็นด้วยในจำนวนสูงสุด อาจเป็นเพราะว่าโดยปกติแล้วครูมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติการสอนอยู่แล้ว ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของครูทุกคน จึงทำให้ครูเห็นว่าไม่ได้เป็นภาระพิเศษอะไร ส่วนเรื่องที่ครูเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุด คือ การพิจารณาจากจำนวนรายการรวบรวมและหรือเผยแพร่วิทยากรและประสบการณ์ในหนังสือจุลสาร วารสาร เอกสารผลงานทางวิชาการ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับหน้าที่ที่ปฏิบัติ เนื่องจากครูอาจมีภาระงานมากจนกระทั่งทำให้ไม่มีเวลาดำเนินการหาความรู้เพิ่มเติม สอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2533ช : 64-69) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่าครูประถมศึกษามีปัญหาขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนและมีภาระด้านการสอนตั้งแต่ 21-30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และยังต้องปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการสอนอีกวันละ 1-5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

จากการสัมภาษณ์อาจารย์ 3 พบว่าอาจารย์ 3 เห็นด้วยกับเกณฑ์การพิจารณาจากจำนวนครั้ง ในการปฏิบัติงานด้านธุรการและหรืองานบริการทางการศึกษาในจำนวนน้อยที่สุด เพราะเห็นว่าเป็นการเพิ่มภาระให้กับครู และยังเป็นภาระแย่งเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ประจำของครู ทำให้ครูไม่มีเวลาคิดค้นหรือสร้างผลงานทางวิชาการ เนื่องจากครูประถมศึกษาส่วนใหญ่เป็นครูประจำชั้นต้องสอนทุกวิชา ลำพังการเตรียมการสอนก็ต้องใช้เวลามากอยู่แล้ว

1.1.2 ด้านการประเมินความชำนาญการ ส่วนใหญ่ครูเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์

โดยครูเห็นว่าในบางข้อครูสามารถที่จะปฏิบัติได้ แต่บางข้อนั้นถึงแม้ครูจะปฏิบัติได้แต่ก็เป็นเรื่อง ที่หนักใจ โดยครูเห็นด้วยในจำนวนสูงสุด ในเรื่องการพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อนักเรียน เช่น ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น เพราะโดยปกติครูต้องมีความรับผิดชอบ ในการที่จะต้องทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

ส่วนการพิจารณาจากการเป็นวิทยากรผู้ชำนาญการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือ วิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง ครูเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะเรื่องนี้เป็นเรื่องปฏิบัติได้ยากสำหรับ ครูประถมศึกษาเพราะการจะหาโอกาสที่จะเป็นวิทยากรไปบรรยายได้ยาก เนื่องจากครูประถมศึกษา ส่วนใหญ่จะเป็นครูประจำชั้น เมื่อไปเป็นวิทยากรจำเป็นต้องทิ้งห้องและหาครูสอนแทนยาก ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของสมศักดิ์ เอี่ยมงาม (2532 : 152) ที่ได้ศึกษาสาเหตุการไม่เสนอขอเลื่อนตำแหน่ง เป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท พบว่าที่ครูประถมศึกษา ไม่เสนอขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 มีสาเหตุจากด้านความชำนาญการ เนื่องจากไม่มีผลงานวิจัย ไม่มีโอกาสได้ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาของครู ประกอบกับครูต้องรับผิดชอบสอนประจำชั้น ทำให้ขาดโอกาสแสดงความสามารถในการเป็นวิทยากรผู้ชำนาญการ

จากการสัมภาษณ์ครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ก็เห็นว่าหลักเกณฑ์ความชำนาญการ เป็น เรื่องยากสำหรับครูประถมศึกษา เพราะนอกจากจะแสดงความชำนาญการ ให้เป็นที่ยอมรับใน วงวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องแล้วยังจะต้องทำคะแนนประเมินความชำนาญการให้ได้ 75 เปอร์เซ็นต์ของ คะแนนทั้งหมด ดังนั้น กลุ่มครูตำแหน่งอาจารย์ 3 เห็นว่าหากสามารถลดเกณฑ์คะแนนประเมิน ความชำนาญลง ก็จะเป็นการลดความเครียดให้แก่ครูได้ในระดับหนึ่ง

1.1.3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ ส่วนใหญ่ครูเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ทั้งหมด อาจเป็นเพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการทำงานที่ทำประจำอยู่แล้ว เพียงแต่พัฒนาให้ดีขึ้น จึงทำให้ครูเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์นี้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ สงบ ลักษณะ (2534 : 13 - 16) ได้กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการพัฒนางานทางวิชาการก็คือ การเพิ่มพูนคุณภาพของการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ การพัฒนาวิชาการไม่ใช่เรื่องยุ่งยากแต่อย่างใด เป็นงานปกติที่ครูจะต้องคิดค้นสื่อเพื่อปรับปรุง การเรียนการสอนอยู่แล้ว แต่ที่ผลงานในหน้าที่สามารถนำมาใช้เป็นผลงานวิชาการได้ เพราะได้ใช้ กระบวนการวิจัยแบบง่าย ๆ วางแผนเป็นขั้นเป็นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นหลักฐานครบวงจร ตั้งแต่ วิเคราะห์ปัญหา ไปจนถึงมีการทดลองและประเมินผล โดยเฉพาะการพิจารณาจากผลงานทางวิชาการ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการสอน ครูเห็นด้วยในจำนวนสูงสุด ซึ่งถ้าผลงานทางวิชาการ ไม่มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนแล้ว ย่อมทำให้เกิดผลเสียต่อครูและนักเรียนได้

ส่วนการพิจารณาจากคำชี้แจงว่า ได้ทำส่วนใดบ้าง กรณีทำร่วมกันหลายคนและผู้ร่วม จัดทำลงชื่อรับรอง ครูเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุด ทั้งนี้ครูอาจเห็นว่าการทำงานทางวิชาการร่วมกันหลายคนนั้น อาจจะมีบางคนที่ไม่ได้ทำจริงแต่ขอมือชื่อร่วมทำด้วย ซึ่งทำให้เกิดการแอบอ้างได้ง่าย ซึ่งเป็นการไม่ยุติธรรม

จากการสัมภาษณ์ครูตำแหน่งอาจารย์ 3 พบว่าเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การพิจารณา ผลงานทางวิชาการที่เกิดประโยชน์แก่นักเรียน ในการนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม หรือประกอบอาชีพหรือการดำรงชีพในจำนวนน้อย เนื่องจากหลักการ การจัดการศึกษาในระดับ ประถมศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา เพื่อวางรากฐานให้ผู้เรียน ได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้และความสามารถขั้นพื้นฐานและให้สามารถคงการอ่านออก เขียนและคำนวณได้ จึงเห็นว่าผลงาน ทางวิชาการที่ทำ ไม่น่าจะต้องส่งผลถึงการที่จะนำไปประกอบอาชีพของนักเรียน

1.2. วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ส่วนใหญ่ครูเห็นด้วย โดยเฉพาะวิธีการ เสนอ ที่กำหนดให้หัวหน้าสถานศึกษา เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและกำหนดให้หัวหน้าสถานศึกษา ตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ครูมีความเห็นด้วยในจำนวนสูงสุด เป็นเพราะครูเห็นว่า หัวหน้าสถานศึกษามีความใกล้ชิดกับครู ได้เห็นการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้ดีกว่าระดับอื่น จึงเป็นการเหมาะสมแล้วที่จะให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินการปฏิบัติงาน และรับรองการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตามครุมีความเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุดเกี่ยวกับการที่ ก.ค.ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจและประเมินความชำนาญการอีกครั้ง เนื่องจากครุมองเห็นว่ามีขั้นตอนมากเกินไป จึงควรน่าจะลดขั้นตอนดังกล่าว ดังที่ ชัช กรุงธน (2536 : 10) ได้เสนอผลการประชุมสัมมนาโครงการวิจัยและพัฒนา เพื่อเสนอรูปแบบและแนวทางในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของครู โดยเชิญอาจารย์ 3 กับอาจารย์ 2 มาร่วมอภิปราย สรุปได้ว่ากลุ่มอาจารย์ 3 เห็นว่า อ.ก.ค.จังหวัดไม่ควรตรวจผลงาน เพราะเป็นการสร้างอิทธิพลและทำให้ล่าช้า ส่วนอาจารย์ 2 ที่กำลังทำผลงานทางวิชาการ เห็นว่าการประเมินผลงานทางวิชาการทราบผลช้าและมีช่องว่างให้เวลาแก้ไขน้อยก่อให้เกิดความเครียด ควรมีการปรับปรุงระบบการประเมินผลงานทางวิชาการ

จากการสัมภาษณ์ครุตำแหน่งอาจารย์ 3 พบว่าเห็นด้วยกับวิธีการประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ โดยต้องได้คะแนนรวมเป็นเอกฉันท์ จากคณะกรรมการแต่ละคนในจำนวนน้อย เนื่องจากเห็นว่าเป็นเกณฑ์ที่ตั้งไว้สูงเกินไป ควรลดลงเป็น 2 ใน 3 จากของคณะกรรมการทั้งหมด

2. จากการเปรียบเทียบทัศนะของครูสายงานการสอนที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามสมมุติฐานต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของครูจำแนกตามตำแหน่ง สถานภาพการขอ กำหนดตำแหน่ง อายุตัว พบว่าครุมีทัศนะต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงบางหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง

นั่นคือ ครูที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีสถานภาพการขอ กำหนดตำแหน่งต่างกัน และอายุตัวต่างกัน มีทัศนะต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทุกข้อ อาจจะเนื่องจากผลของโครงการอบรมข้าราชการครูเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่ได้ดำเนินการอบรมชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอขอ กำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ให้กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม. 2539) จึงทำให้ครูส่วนใหญ่มีทัศนะต่อ หลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของหาญ รังสิมันต์ (2536 : 153.- 155) และสงคราม หิรัญเขี้ยว (2536 : 9 - 100) ที่พบว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่ดำรงตำแหน่งต่างกันมีปัญหาและความต้องการช่วยเหลือในการทำผลงานทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยของสุธีพร ดีผดุง (2536 : 90) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนชั้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทั้งด้านจำแนกตามอายุพบว่าอาจารย์ 2 ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการขอเลื่อนชั้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะช่วงที่ทำการวิจัยสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ยังไม่ได้ดำเนินการอบรมหรือประชุมชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการขอเลื่อนชั้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ให้กับข้าราชการครูในสังกัด โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี เพราะในระยะแรก ก.ค. ได้กำหนดเกณฑ์และวิธีการ (เพิ่มเติม) ตามกฎ ก.ค.ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2535) สำหรับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีความอาวุโส มีเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับ 6 หรือมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 25 ปี สำหรับผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี หรือมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 20 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี ให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยการเสนอผลงานทางวิชาการในรูปของแผนการสอน หรือการอบรมเข้มตามหลักสูตร 200 ชั่วโมง ที่ ก.ค.กำหนด ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสนใจกับกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มากกว่ากลุ่มอื่นๆ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยทำให้ทราบทัศนะของครูสายงานการสอน ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง เป็นอาจารย์ 3 ว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง เป็นอาจารย์ 3 ที่ ก.ค. กำหนดทุกข้อผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ควรกำหนดเป็นนโยบายให้สถานศึกษาในสังกัด ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลงานที่เกิดจากปฏิบัติงานในหน้าที่ มาเผยแพร่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้ครูได้มีโอกาสในการเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคม
2. ควรมีการจัดตั้งศูนย์รวบรวมและเผยแพร่ผลงานดีเด่น หรือผลงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินของ ก.ค. ในระดับจังหวัด เพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นแหล่งค้นคว้าของครูหรือผู้สนใจต่อไป
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรได้ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งของ ก.ค. อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ครูได้ถูกต้อง ตลอดทั้งดำเนินการ แบ่งและมอบหมายงานในหน้าที่ของครูให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ และสนับสนุนครูให้สามารถนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่มาเสนอขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งต่อไป
4. ในส่วนของสำนักงาน ก.ค. อาจจะเสนอปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการไปยัง ก.ค. โดยเฉพาะเกณฑ์การพิจารณาจากการเป็นวิทยากรผู้ชำนาญการในส่วนของครูประถมศึกษาน่าจะต้องมีการปรับปรุงโดยการให้มีหลักเกณฑ์อื่นมาเป็นทางเลือก และควรเน้นประเมินผลการปฏิบัติงานที่โรงเรียน ที่แสดงให้เห็นถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เสนอเป็นผลงานทางวิชาการ มากกว่ารูปเล่มของผลงานทางวิชาการ
5. ก.ค. ควรกระจายอำนาจการประเมินผลงานทางวิชาการ ให้ อ.ก.ค. กรมดำเนินการแทน เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการพิจารณาให้กระชับยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาของผลการปฏิบัติงานของครู หลังจากที่ได้ผ่านเกณฑ์การประเมิน และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้ว เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินว่ามีสภาพอย่างไร
2. ควรมีการศึกษาผลกระทบของการเสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการครู ว่าส่งผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนในด้านต่างๆอย่างไร
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนให้ครูประถมศึกษาจัดทำผลงานงานทางวิชาการ เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
4. ควรมีการศึกษารูปแบบและวิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการที่สอดคล้องกับภารกิจที่เป็นจริงของครูประถมศึกษา

บรรณาการ

บรรณานุกรม

การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม, สำนักงาน. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ

ประจำปี 2538. สมุทรสงคราม : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม, 2539.

กิตติพงษ์ พิกุลสวัสดิ์. "อาจารย์ 3 ความฝันของครูในสังกัด สปช." สยามรัฐ. 18 พฤศจิกายน 2534. หน้า 12 - 13.

โกวิท ประวาลพกษ์. "การประเมินผลครู," มติชน. 29 กันยายน 2538. หน้า 11.

โกวิท ประวาลพกษ์ และคณะ. การพัฒนาผลงานทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ม.ป.ป.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการ

ครู : การแต่งตั้ง (3). กรุงเทพฯ : โครงการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, 2531. ||||| 1-5

..... สรุปผลการติดตามผลการดำเนินการและผลการพิจารณาเรื่องต่างๆ ที่เสนอที่ประชุม

อ.ก.ค.สปช. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2537.

(|||) คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. การทำผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการ.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2533 ก.

1-5 "บทบาทของ ก.ค. ในการพัฒนาข้าราชการครู," วารสารข้าราชการครู.

88 : 5-12 ; เมษายน-พฤษภาคม, 2532.

..... รายงานการวิจัยสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์เกษมศาสตร์, 2533 ข.

..... หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ข้าราชการครูสายงานการสอน.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2534.

ชวน หลีกภัย. "คำปราศรัยของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเนื่องในวันครู

16 มกราคม 2528," ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 9(1) : 9-10 ;

ตุลาคม 2527 - มกราคม 2528. |

- ชัย กรุงธน (นามแฝง). "ทำผลงานอาจารย์ 3 ยากที่ตรงไหน," เดลินิวส์. 31 สิงหาคม 2536. หน้า 10. || 6-2
- โชคก เก่งเซตกรกิจ. "ใครกำหนดความก้าวหน้าของครู," เดลินิวส์. 1 ธันวาคม 2536 ก. หน้า 10. || 7-2
- _____ . "ผลงานทางวิชาการกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา," วารสารก้าวไกล. 3(10) : 30-32 ; กุมภาพันธ์ 2536 ข.
- ถวัลย์ มาศจรัส. "มาตรฐานกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3," ประชาศึกษา. 40(2) : 11-13 ; พฤศจิกายน 2532 ก. |
- _____ . "ก่อนจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งอาจารย์ 3 (ตอนที่ 1)," ประชาศึกษา. 40(3) : 21 ; ธันวาคม 2532 ข.
- บัณฑิต นิตรรุ่งชีวิต. คู่มือปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2536. |
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.
- พล สังข์แก้ว. "เส้นทางสู่อาจารย์ 3," วารสารครูเพชรบูรณ์. 6(16) : 3-4 ; ตุลาคม 2534. |
- ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526. |
- วัชรวิภา อินอ่อน. ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร. ปริญญาโท กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2537. อัดสำเนา.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. "ศึกษา-วิทยาการ," มติชน. 10 กรกฎาคม 2528. หน้า 15. |
- วิชัย ตันศิริ. "ก.ค. กับแนวนโยบายใหม่," วารสารข้าราชการครู. 11(1) : 6 ; ตุลาคม - พฤศจิกายน 2533.
- วิเชียร ประยูรชาติ. "การเขียนรายงานความชำนาญการเป็นอาจารย์ 3," วารสารข้าราชการ. 11(5) : 4 - 9 ; มิถุนายน - กรกฎาคม 2534. |

วินัย สมมิตร. "วิชาชีพรู้กับการพัฒนาตนเอง," มิตรครู. 28(1): 7 - 9 ; ปักษ์แรก

13 กรกฎาคม 2529.

ศรีสมร พุ่มสะอาด. การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา. ปรินทิพินันท์ กศ.ต. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2530.

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. "ก.ค. กับภารกิจในรอบปี," วารสารข้าราชการครู.

11(6) : 1-5 ; สิงหาคม - กันยายน, 2534. ||| 3-4

_____. "นโยบายของ ก.ค. ในการปรับปรุงตำแหน่งผู้สอนและทำผลงาน
ทางวิชาการ," วารสารข้าราชการครู. 11(1) : 21-30 ; ตุลาคม -
พฤศจิกายน 2533.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. การวิจัยและการจัดทำผลงานทางวิชาการ สำหรับข้าราชการครู
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะ
กรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531.

_____. คำสั่งที่ ศธ 1504(สนร.)/843 เรื่อง กฎ ก.ค. ฉบับที่ 19

(พ.ศ.2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523

ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู ลงวันที่ 4 ตุลาคม 2539.

สงคราม ทรัพย์เชื้อว่า. ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อน
ตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. ปรินทิพินันท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2536. || 8-2

สงบ ลักษณะ. "วิจัยช่วยพัฒนางานวิชาการได้อย่างไร," วารสารครูเพชรบูรณ์. 6(13) :
13-16 ; กรกฎาคม 2534. || 8-2

สมคิด ชุนทองนุ่ม. "ครูกับการพัฒนาผลงานทางด้านวิชาการ," ประชาศึกษา. 40(3) :
9-11 ; ธันวาคม 2532. |

สมชาย พันธุ์ควนิษฐ์. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเลื่อนเป็นระดับ 7

ของข้าราชการครูสายการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2535. ถ่ายเอกสาร. || 13-2

สมศักดิ์ เอี่ยมงาม. สาเหตุไม่เสนอขอเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. 2532. ถ่ายเอกสาร. ||

สายหยุด จำปาทอง. "บทบาทของครูกับการพัฒนาสังคม," วิทยาสาร. 84(11) :

21-27 ; พฤศจิกายน 2529.

สุจิต ศิลารักษ์. การศึกษาผู้ใหญ่ ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527. |

สุธี วัฒนวันยู. คู่มือปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ :

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ, 2536.

_____. "ความชำนาญการสอนกับอาจารย์ 3," เดลินิวส์. 19 กรกฎาคม 2534. หน้า 10. ||

สุธีพร ดีดวง. ปัญหาการขอเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่ง

อาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2536. ถ่ายเอกสาร. || 4-3

สุรัฐ ศิลปอนันต์. ปฏิบัติการบริหารงานบุคคล : การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2530. อัดสำเนา. |

โสภณ นุ่มทอง. "ความชำนาญกับคำขออาจารย์ 3," วารสารข้าราชการครู. 88 :

12-14 ; เมษายน - พฤษภาคม 2532. || 5-5

_____. "ความชำนาญการของครูสายการสอน," วิทยาสารก้าวไกล. 1(2) :

84- 85 ; พฤษภาคม 2533.

หาญ รังสิมันต์. ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ใน

สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2536. ||

อรุณ ปรีดีติติก. "ปัจจัยที่มีผลต่อการไม่มาเรียนของนักศึกษาและบุคลากรประจำการ,"

รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู, 2524.

เอกวิทย์ ณ ถลาง. "ผลกระทบของการประกอบอาชีพครูกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน,"

ใน รายงานการประชุมสัมมนาสมาคมวิชาชีวะครู ครั้งที่ 2 24-28 เมษายน

2526. หน้า 51-56. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2527.

Krejcie Robert v. and Darlye W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities, "Educational and Psychological Measurement.

30(3) : 607-610 ; Autumn, 1970.

ภาคผนวก ก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูตำแหน่งอาจารย์ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

N แทน จำนวนคน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ของความเห็นทั้งก่อนและหลังการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ โดยนำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตาม ตำแหน่ง อายุตัว เพศ และการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ ครูตำแหน่งอาจารย์ 3 เกี่ยวกับทัศนะที่มีต่อหลักเกณฑ์และ วิธีการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตาม ตำแหน่ง อายุตัว เพศ และการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

ตาราง 19 สภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตาม ตำแหน่ง อายุตัว เพศ และการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

สภาพของผู้ให้สัมภาษณ์	ความถี่ N=10
1. ตำแหน่ง	
1.1. อาจารย์ 3 ระดับ 6-8	10
รวม	10
2. อายุ	
2.1. อายุต่ำกว่า 40 ปี	1
2.2. อายุ 40 ปี ขึ้นไป	9
รวม	10
3. เพศ	
3.1. ชาย	4
3.2. หญิง	6
รวม	10

สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์	ความถี่ N=10
4. การดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	
4.1. ปี 2537	1
4.2. ปี 2538	3
4.4. ปี 2539	6
รวม	10

จากตาราง 19 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ทุกคน เป็นครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 6-8 ส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 เมื่อปี พ.ศ.2539

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ ครูตำแหน่งอาจารย์ 3 เกี่ยวกับทักษะที่มีต่อ
หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จากตาราง 20 - 24
ตาราง 20 ทักษะของครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3
ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น ก่อน/หลัง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
	<u>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</u>				
1	จำนวนชั่วโมงหรือคาบที่สอนต่อสัปดาห์	ก่อน	8	1	1
		หลัง	8	2	
2	จำนวนกลุ่มประสบการณ์ที่สอนและจำนวน ชั้นเรียนที่สอนต่อปี	ก่อน	4	5	1
		หลัง	5	5	
3	จำนวนชั่วโมงที่สอนซ่อมเสริมต่อสัปดาห์	ก่อน	9	1	
		หลัง	9	1	
4	จำนวนครั้งที่เตรียมการสอนต่อปี	ก่อน	10		
		หลัง	10		
5	จำนวนครั้งที่ครูใช้วิธีสอนที่เหมาะสม ในการสอน/ปี	ก่อน	6	3	1
		หลัง	7	2	1
6	จำนวนสื่อที่จัดทำหรือจัดหาสื่อการสอน	ก่อน	10		
		หลัง	10		
7	จำนวนครั้งที่ควบคุมนักเรียนทำแบบฝึกหัด หรือการปฏิบัติงาน/ปี	ก่อน	7	3	
		หลัง	6	4	

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น ก่อน/หลัง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
8	จำนวนครั้งที่เลือกใช้วิธีการประเมินผล การสอนที่เหมาะสมต่อภาคเรียนหรือปี	ก่อน	9	1	
		หลัง	8	2	
9	จำนวนครั้งที่ใช้เครื่องมือประเมินผลอย่าง เหมาะสม	ก่อน	9	1	
		หลัง	9	1	
10	จำนวนครั้งที่นำผลจากการประเมินผลมาใช้ ในการปรับปรุงการเรียนการสอน/ปี	ก่อน	10		
		หลัง	10		
11	จำนวนครั้งในการปฏิบัติงานด้านธุรการและ หรืองานบริการทางการศึกษา(ชั่วโมง/ปี)	ก่อน	3	6	1
		หลัง	3	6	1
12	จำนวนครั้งในการให้ความร่วมมือกับ สถานศึกษาในการรักษาความปลอดภัยและ การดูแลทรัพย์สิน (ครั้ง/ปี)	ก่อน	5	3	2
		หลัง	5	3	2
13	จำนวนชั่วโมงที่อบรมนักเรียนโดยอบรมเป็น กลุ่มหรือเป็นรายบุคคล(ชั่วโมง/ปี)	ก่อน	10		
		หลัง	9		1
14	จำนวนที่ควบคุม ดูแล สังเกตพฤติกรรมหรือ หรือให้คำปรึกษานักเรียน(คน/ปี)	ก่อน	10		
		หลัง	10		
15	จำนวนครั้งการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับนักเรียน(ครั้ง/ปี)	ก่อน	9		1
		หลัง	9		1
16	จำนวนครั้งการส่งเสริมให้นักเรียนให้รู้จักใช้ เวลาว่างให้เป็นประโยชน์(ครั้ง/ปี)	ก่อน	9		1
		หลัง	8		2

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น ก่อน/หลัง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
17	จำนวนรายการรวบรวมและหรือเผยแพร่ วิทยากรและประสบการณ์ในหนังสือจุลสาร วารสาร เอกสารผลงานทางวิชาการ และ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ปฏิบัติ (รายการ/ปี)	ก่อน หลัง	9 8	1 2	
18	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุมและหรืออบรม และสัมมนาและหรือดูงาน (ครั้ง/ปี)	ก่อน หลัง	7 7	2 2	1 1
19	จำนวนวันลา (ครั้ง/ปี)	ก่อน หลัง	6 6	2 2	2 2
20	จำนวนครั้งที่มาสาย (ครั้ง/ปี)	ก่อน หลัง	6 6	3 3	1 1
21	การถูกกล่าวหาว่าตักเตือนหรือลงโทษเป็น ลายลักษณ์อักษร (ครั้ง/ปี)	ก่อน หลัง	8 8	1 1	1 1
22	การประพฤติตนเป็นตัวอย่างและหรือการได้ รับการยกย่องชมเชย (ครั้ง/ปี)	ก่อน หลัง	8 9	1	1 1
23	การติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง เพื่อ ส่งเสริมการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขความ ประพฤติของนักเรียน (ครั้ง/ปี)	ก่อน หลัง	10 10		

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น ก่อน/หลัง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
24	ผลงานดีเด่นที่เคยได้รับของตนเอง (เรื่อง/ปี)	ก่อน	7	2	1
		หลัง	7	2	1
25	ผลงานดีเด่นของนักเรียนที่สอน (เรื่อง/ปี)	ก่อน	10		
		หลัง	9	1	
26	การให้บริการแก่ชุมชน โดยเป็นกรรมการ หรือเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์แก่สังคม (ครั้ง/ปี)	ก่อน	7	2	1
		หลัง	7	2	1
27	การช่วยผู้บริหาร หรือหัวหน้าสถานศึกษา หรือหัวหน้าสายปรับปรุงการเรียนการสอน (เรื่อง/ปี)	ก่อน	8	2	
		หลัง	8	2	
28	การช่วยผู้บริหาร หรือหัวหน้าสถานศึกษา หรือหัวหน้าสายในการวางแผน	ก่อน	8	2	
		หลัง	8	2	
29	จำนวนของงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ (เรื่อง/ปี)	ก่อน	8	2	
		หลัง	8	2	

จากตาราง 20 แสดงว่า ครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินการปฏิบัติงานทุกข้อ อย่างไรก็ตามพบว่าครูตำแหน่งอาจารย์ 3 เห็นด้วย ที่จะใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากจำนวนครั้งในการปฏิบัติงานด้านธุรการและหรืองานบริการทางการศึกษา(ชั่วโมง/ปี) อยู่ในจำนวนน้อย

ตาราง 21 ทักษะของครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้าน
การประเมินความชำนาญการ

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น ก่อน/หลัง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
	<u>การประเมินความชำนาญการ</u>				
1	ความชำนาญการในการสอนสาขาใด สาขาหนึ่ง	ก่อน หลัง	10 10		
2	เอกสารหรือหลักฐานตลอดจนคำรับรองต่างๆ ที่แสดงถึงความชำนาญการ	ก่อน หลัง	9 9	1 1	
3	รายละเอียดเกี่ยวกับความชำนาญการใน การสอนว่ามีการวางแผนการสอน การเตรียม การสอน การทำการสอน การจัดทำสื่อและ การใช้สื่อการสอน การวัดผลและประเมินผล	ก่อน หลัง	10 10		
4	ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อ นักเรียน เช่น ผลการเรียนดีขึ้น	ก่อน หลัง	10 10		
5	ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น	ก่อน หลัง	9 8		1 1
6	ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ต่อผู้ปกครองนักเรียน หรือประชาชน	ก่อน หลัง	6 6	4 4	
7	คุณภาพการปฏิบัติงานจะต้อง ได้ผลดียิ่ง เป็น ที่ยอมรับ ในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	ก่อน หลัง	9 8	1 2	

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น ก่อน/หลัง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
8	การเป็นวิทยากร ผู้ชำนาญการซึ่งเป็นที่ ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	ก่อน	8	2	
		หลัง	8	1	1
9	คุณภาพการปฏิบัติงานที่แสดงความชำนาญการ ที่สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษา อย่างเป็นผลดี	ก่อน	9	1	
		หลัง	10		
10	ให้คะแนนประเมินความชำนาญการ 75 เปอร์เซ็นต์ของคะแนนทั้งหมด	ก่อน	6	4	
		หลัง	6	4	

จากตาราง 21 แสดงว่า ครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินความชำนาญการทุกข้อ อย่างไรก็ตามพบว่า ครูตำแหน่งอาจารย์ 3 เห็นด้วย ที่จะใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ต่อผู้ปกครองนักเรียนหรือประชาชน และหลักเกณฑ์การพิจารณาจากเรื่องความชำนาญการเป็นสำคัญโดยให้คะแนนประเมิน 75 เปอร์เซ็นต์ของคะแนนทั้งหมดในจำนวนน้อย

ตาราง 22 ทักษะของครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้าน
การประเมินผลงานทางวิชาการ

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น ก่อน/หลัง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
	<u>ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ</u>				
1	ผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ งานในหน้าที่	ก่อน หลัง	9 10		1
2	ผลงานทางวิชาการที่มีความถูกต้องในเนื้อหา ของเรื่องที่ทำ	ก่อน หลัง	10 10		
3	ผลงานทางวิชาการที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน	ก่อน หลัง	10 10		
4	ผลงานทางวิชาการที่เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นเอง มิใช่เป็นการคัดลอกมา	ก่อน หลัง	10 10		
5	คำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทางวิชาการส่วนใด ใดบ้างกรณีทำร่วมกันหลายคน	ก่อน หลัง	8 8	2 2	
6	ผลงานทางวิชาการที่แสดงให้เห็นว่าผู้จัดทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ก่อน หลัง	10 9		
7	ผลงานทางวิชาการที่มีประโยชน์ต่อความ ก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่ง อ้างอิงหรือแนวปฏิบัติได้	ก่อน หลัง	10 10		

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น ก่อน/หลัง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
8	ผลงานทางวิชาการที่ทำให้นักเรียนได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้วิชาดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง	ก่อน	10		
		หลัง	10		
9	ผลงานทางวิชาการที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการสอนหรือการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น	ก่อน	10		
		หลัง	10		
10	ผลงานทางวิชาการที่เกิดประโยชน์แก่นักเรียนในการนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมหรือประกอบอาชีพ	ก่อน	7	1	2
		หลัง	6	1	3

จากตาราง 22 แสดงว่า ครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการทุกข้อ ทั้งก่อนและหลังการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 อย่างไรก็ตามพบว่า ครูตำแหน่งอาจารย์ 3 เห็นด้วย ที่จะนำหลักเกณฑ์การพิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่เกิดประโยชน์แก่นักเรียนในการนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมหรือประกอบอาชีพหรือการดำรงชีพได้ในจำนวนน้อย

ตาราง 23 ทักษะของครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่มีต่อวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

ข้อที่	วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น ก่อน/หลัง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
1	ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการ ปฏิบัติงาน	ก่อน	8	2	
		หลัง	7	3	
2	ให้หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์	ก่อน	10		
		หลัง	8	2	
3	ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตาม ลำดับชั้นพิจารณา	ก่อน	8	2	
		หลัง	7	2	1
4	ให้ครูผู้ประสงค์จะขอเลื่อนระดับหรือผู้บังคับ บัญชาชั้นต้น เป็นผู้จัดทำคำขอ	ก่อน	8	2	
		หลัง	8	2	
5	ให้ อ.ก.ค.กรม กลั่นกรอง ตรวจสอบ คุณสมบัติ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความ ชำนาญการและผลงานทางวิชาการ	ก่อน	8	2	
		หลัง	7	3	
6	ให้ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรมแล้ว ให้กรมนำเสนอ ก.ค.ต่อไป โดยให้ส่งผลงาน ทางวิชาการและเอกสารประกอบ จำนวน 4 ชุด	ก่อน	7	2	1
		หลัง	7	2	1
7	ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานจากข้อมูลการ ปฏิบัติงาน เป็นเวลา 2 ปี	ก่อน	7	3	
		หลัง	7	3	

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น ก่อน/หลัง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
8	ให้ ก.ค.ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจและ ประเมินความชำนาญการและผลงานทาง วิชาการไม่น้อยกว่า 3 คน	ก่อน หลัง	10 10		
9	การประเมินความชำนาญการและผลงาน ทางวิชาการจะต้องได้คะแนนรวมเป็น เอกฉันท์ จากคณะกรรมการแต่ละคน	ก่อน หลัง	6 5	3 4	1 1

จากตาราง 23 แสดงว่า ครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ทุกข้อ ทั้งก่อนและหลังการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 อย่างไรก็ตามพบว่าครูตำแหน่งอาจารย์ 3 เห็นด้วย ที่จะนำวิธีการเสนอขอที่กำหนดให้ประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการจะต้องได้คะแนนรวมเป็นเอกฉันท์ อยู่ในจำนวนน้อย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ทม 1007/ ๒๕๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๐ มกราคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน เลขาธิการ ก.ค.

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า ว่าที่ ร.ท.บุญเลิศ เขียนวงศ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้ี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

ดร. วีระ สุภากิจ

ประธาน

รศ.ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย

กรรมการ

สิ่งที่นิตินิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ นายโรสภณ นุ่มทอง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่ นิสิตผู้ี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-119

ที่ ทม 1007/ ๒๕๕๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

137

๓๐ มกราคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า ว่าที่ ร.ท.บุญเลิศ เจียนวงศ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมของ

ดร.วีระ สุภากิจ

ประธาน

รศ.ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตได้ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ นายยุทธนา ตรีนุสนธิ์, นางสาวสาลี อักษรศิริโรภาส,
นายดุสิต เหมหงษ์ และ นายสมบัติ บุตรจุก เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯ ให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 1441



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 มีนาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า ว่าที่ ร.ท.บุญเลิศ เขียนวงศ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมของ

ดร.วีระ สุภากิจ

ประธาน

รศ.ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือ
จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม โดยขอให้ข้าราชการครู สาขาวิชา 2
ตอบแบบสอบถาม และขอสัมภาษณ์กับข้าราชการครูอาจารย์ 3 ในระหว่างเดือนมีนาคม - มิถุนายน
2540 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ครูตำแหน่งอาจารย์ 3

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ทัศนคติของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3

ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามทัศนคติที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามทัศนคติที่มีต่อวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3

2. ข้อความต่าง ๆ ที่ท่านตอบในแบบสอบถามชุดนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ โดยไม่ทำให้เกิดผลเสียหายแต่อย่างใดต่อท่านทั้งสิ้น

จึงใคร่ขอความกรุณาต่อท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับคุณสมบัติส่วนตัวของท่าน

1. ตำแหน่ง

() อาจารย์ 2 ระดับ 6

() อาจารย์ 2 ระดับ 7

2. การขอกำหนดตำแหน่ง

() กำลังทำ

() คิดว่าจะทำ

() ไม่คิดจะทำ

3. อายุตัว

() อายุต่ำกว่า 40 ปี

() อายุ 40 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ถามทัศนคติของครูเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินความชำนาญการและการทำผลงานทางวิชาการ

คำชี้แจง ท่านมีทัศนคติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 อย่างไร

โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับหลักเกณฑ์

การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งแต่ละช่วง มีความหมายดังนี้

เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้

ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านยังไม่สามารถลงความเห็นได้ว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับ

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้

หากท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยหรือไม่แน่ใจกับข้อใด ขอให้ท่านแสดงเหตุผลประกอบด้วย

ตัวอย่างการตอบคำถาม

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น			เหตุผล
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
0	<u>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</u> พิจารณาจากจำนวนนักเรียนที่สอนต่อปี ฯลฯ	.../...	จำนวนนักเรียนเป็นตัวบ่ง บอกภาระงานและความ สามารถของครูที่ชัดเจน

คำอธิบาย จากตัวอย่างข้อ 0 ท่านกา / ในช่อง เห็นด้วย หมายความว่า ท่านเห็นด้วยกับการใช้จำนวนนักเรียนที่สอนต่อปีเป็นเกณฑ์การประเมินการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 เพราะจำนวนนักเรียนเป็นตัวบ่งบอกภาระงานและความสามารถของครูที่ชัดเจน

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น			เหตุผล
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
	<u>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</u>				
1	พิจารณาจากจำนวนชั่วโมงหรือคาบที่สอนต่อสัปดาห์
2	พิจารณาจากจำนวนกลุ่มประสบการณ์ที่สอนและจำนวนชั้นเรียนที่สอนต่อปี.....
3	พิจารณาจากจำนวนชั่วโมงที่สอนซ่อมเสริมต่อสัปดาห์.....
4	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่เตรียมการสอนต่อปี.....
5	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่ครูใช้วิธีสอนที่เหมาะสมในการสอน/ปี.....
6	พิจารณาจากจำนวนสื่อที่จัดทำหรือจัดหาสื่อการสอน (ชั้น/ปี).....
7	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่ควบคุมนักเรียนทำแบบฝึกหัดหรือการปฏิบัติงาน/ปี.....
8	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่เลือกใช้วิธีการประเมินผลการสอนที่เหมาะสมต่อภาคเรียนหรือปี.....
9	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่ใช้เครื่องมือประเมินผลอย่างเหมาะสม.....

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น			เหตุผล
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
10	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่นำผลจากการประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน/ปี.....
11	พิจารณาจากจำนวนครั้งในการปฏิบัติงานด้านธุรการและห้องงานบริการทางการศึกษา (ชั่วโมง/ปี).....
12	พิจารณาจากจำนวนครั้งในการให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการรักษาความปลอดภัยและการดูแลทรัพย์สิน (ครั้ง/ปี).....
13	พิจารณาจากจำนวนชั่วโมงที่อบรมนักเรียนโดยอบรมเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล (ชั่วโมง/ปี).....
14	พิจารณาจากจำนวนที่ควบคุม ดูแล สังเกตพฤติกรรมหรือให้คำปรึกษานักเรียน (คน/ปี).....
15	พิจารณาจากจำนวนครั้งการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับนักเรียน (ครั้ง/ปี).....
16	พิจารณาจากจำนวนครั้งการส่งเสริมให้นักเรียนให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ (ครั้ง/ปี).....

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น			เหตุผล
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
17	พิจารณาจากจำนวนรายการรวบรวมและ หรือเผยแพร่วิทยากรและประสบการณ์ ในหนังสือจุลสาร วารสาร เอกสารผล งานทางวิชาการ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับหน้าที่ปฏิบัติ (รายการ/ปี).....
18	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม และหรืออบรมและสัมมนาและหรือดูงานทั้ง ในและนอกสถานศึกษา (ครั้ง/ปี).....
19	พิจารณาจากจำนวนวันลา (ครั้ง/ปี)...
20	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่มาสาย(ครั้ง/ปี).....
21	พิจารณาจากการถูกกล่าวตำหนิต่อเดือน หรือลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร หรือ ถูกภาคทัณฑ์ (ครั้ง/ปี)
22	พิจารณาจากการประพฤติตนเป็นตัวอย่าง และหรือการได้รับการยกย่องชมเชย (ครั้ง/ปี).....
23	พิจารณาจากการติดต่อประสานงานกับผู้ ปกครอง เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขความประพฤติของนักเรียน (ครั้ง/ปี).....

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น			เหตุผล
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
24	พิจารณาจากผลงานดีเด่นที่เคยได้รับ ของตนเอง (เรื่อง/ปี)
25	พิจารณาจากผลงานดีเด่นของนักเรียน ที่สอน (เรื่อง/ปี)
26	พิจารณาจากการให้บริการแก่ชุมชน โดย เป็นกรรมการหรือเกี่ยวข้องที่เป็น ประโยชน์แก่สังคม (ครั้ง/ปี)
27	พิจารณาจากการช่วยผู้บริหาร หรือหัวหน้า สถานศึกษา หรือหัวหน้าสายปรับปรุงการ เรียนการสอน (เรื่อง/ปี)
28	พิจารณาจากการช่วยผู้บริหาร หรือหัวหน้า สถานศึกษา หรือหัวหน้าสายในการ วางแผน และจัดกิจกรรม.....
29	พิจารณาจากจำนวนของงานที่ได้รับ มอบหมายอื่น ๆ (เรื่อง/ปี)

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น			เหตุผล
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
	<u>การประเมินความชำนาญการ</u>				
1	พิจารณาจากความชำนาญการในการสอน ในสาขาใดสาขาหนึ่ง.....
2	พิจารณาจากเอกสารหรือหลักฐาน ตลอดจนคำรับรองต่างๆที่แสดงถึงความ ชำนาญ.....
3	พิจารณาจากรายละเอียดเกี่ยวกับความ ชำนาญการในการสอนว่ามี การวางแผน การสอน การเตรียมการสอน การทำ การสอน การจัดทำและการใช้สื่อการสอน ขั้นตอนการวัดผลและประเมินผลการสอน.....
4	พิจารณาจากผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อนักเรียน เช่น ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น.....
5	พิจารณาจากผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อครู อาจารย์ และ ผู้ร่วมงานอื่น.....
6	พิจารณาจากผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ต่อ ผู้ปกครองนักเรียนหรือประชาชน.....

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น			เหตุผล
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
7	พิจารณาจากคุณภาพการปฏิบัติงานจะต้อง ได้ผลดียิ่ง เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือ วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง.....
8	พิจารณาจากการเป็นวิทยากร ผู้ชำนาญการ ซึ่ง เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้อง.....
9	พิจารณาจากคุณภาพการปฏิบัติงานที่แสดง ความชำนาญการที่สามารถประยุกต์ใช้ ประโยชน์ในการศึกษาอย่างเป็นผลดี....
10	พิจารณาจากความชำนาญการเป็นสำคัญ โดยให้คะแนนประเมิน 75 เปอร์เซ็นต์ ของคะแนนทั้งหมด.....
	<u>ด้านการทำผลงานทางวิชาการ</u>				
1	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน ในหน้าที่
2	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่มีความ ถูกต้อง ในเนื้อหาของเรื่องที่ทำ

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น			เหตุผล
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
3	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่มีความ สมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะ ของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ
4	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่เป็นผล งานที่จัดทำขึ้นเอง มิใช่เป็นการคัดลอกมาโดยตรง
5	พิจารณาจากคำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทาง วิชาการส่วนใดบ้างกรณีทำร่วมกันหลายคน และมีผู้ร่วมจัดทำลงชื่อรับรอง.....
6	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่แสดง ให้เห็นว่าผู้จัดทำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จากของเดิมที่มีอยู่แล้ว.....
7	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่มีประโยชน์ ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถ ใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนวปฏิบัติได้
8	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่ทำให้ นักเรียนได้รับความรู้และพัฒนาตนเองใน การเรียนรู้วิชาดังกล่าวอย่าง ได้ผลดียิ่ง
9	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่สามารถ นำมาใช้ประโยชน์ต่อการสอนหรือ การศึกษา ได้ดียิ่งขึ้น

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น			เหตุผล
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
10	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่เกิดประโยชน์แก่นักเรียนในการนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมหรือประกอบอาชีพหรือการดำรงชีพได้.....

ตอนที่ 3 ถามทัศนะเกี่ยวกับวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

ข้อที่	วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น			เหตุผล
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
1	การกำหนดให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงาน.....
2	การกำหนดให้หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์.....
3	การกำหนดให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา.....

ข้อที่	วิธีการเสนอขอตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น			เหตุผล
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
4	การกำหนดให้ครูผู้ประสงค์จะขอเลื่อนระดับหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้เป็นผู้อยู่จัดทำข้อ				
5	การกำหนดให้ อ.ก.ค.กรม พิจารณากลับกรองในการตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินผล การปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์.....				
6	การกำหนดให้ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรมแล้ว ให้กรมนำเสนอ ก.ค.ต่อไป โดยให้ส่งผลงานทางวิชาการและเอกสารประกอบการพิจารณาของ ก.ค. 4 ชุด.....				
7	การกำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงานจากข้อมูลการปฏิบัติงาน เป็นเวลา 2 ปี..				
8	การกำหนดให้ ก.ค. ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจและประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 3 คน.				
9	การกำหนดการประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการจะต้อง ได้คะแนนรวมเป็นเอกฉันท์ จากคณะกรรมการแต่ละคน				

โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการข้อกำหนด

ตำแหน่งอาจารย์ 3 นอกเหนือจากที่ระบุไว้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์

ทัศนคติของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3
ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

- | | |
|---------------------|--|
| 1. ตำแหน่งอาจารย์ 3 | 2. อายุตัว |
| () ระดับ 6 - 8 | () อายุต่ำกว่า 40 ปี |
| () ระดับ 9 | () อายุ 40 ปีขึ้นไป |
| 3. เพศ | 4. ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 เมื่อปี พ.ศ... |
| () ชาย | |
| () หญิง | |

ตอนที่ 2 ถามทัศนคติของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่มีต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินความชำนาญการ ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ทั้งก่อนการเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง และหลังการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ดังนี้

1. ท่านมีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในหัวข้อต่อไปนี้อย่างไร

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น (ก่อน/หลัง)			เหตุผล
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
	<u>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</u>				
1	พิจารณาจากจำนวนชั่วโมงหรือคาบที่สอนต่อสัปดาห์	ก่อน หลัง			
2	พิจารณาจากจำนวนกลุ่มประสบการณ์ที่สอนและจำนวนชั้นเรียนที่สอนต่อปี	ก่อน หลัง			
3	พิจารณาจากจำนวนชั่วโมงที่สอนซ่อมเสริมต่อสัปดาห์	ก่อน หลัง			
4	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่เตรียมการสอนต่อปี	ก่อน หลัง			
5	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่ครูใช้วิธีสอนที่เหมาะสมในการสอน/ปี	ก่อน หลัง			
6	พิจารณาจากจำนวนสื่อที่จัดทำหรือจัดหาสื่อการสอน (ชิ้น/ปี)	ก่อน หลัง			
7	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่ควบคุมนักเรียนทำแบบฝึกหัดหรือการปฏิบัติงาน/ปี	ก่อน หลัง			
8	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่เลือกใช้วิธีการประเมินผลการสอนที่เหมาะสมต่อภาคเรียนหรือปี	ก่อน หลัง			
9	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่ใช้เครื่องมือประเมินผลอย่างเหมาะสม	ก่อน หลัง			

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น (ก่อน/หลัง)			เหตุผล
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
10	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่นำผลจากการประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน/ปี	ก่อน หลัง			
11	พิจารณาจากจำนวนครั้งในการปฏิบัติงานด้านธุรการและหรืองานบริการทางการศึกษา (ชั่วโมง/ปี)	ก่อน หลัง			
12	พิจารณาจากจำนวนครั้งในการให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการรักษาความปลอดภัยและการดูแลทรัพย์สิน (ครั้ง/ปี)	ก่อน หลัง			
13	พิจารณาจากจำนวนชั่วโมงที่อบรมนักเรียนโดยอบรมเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล (ชั่วโมง/ปี)	ก่อน หลัง			
14	พิจารณาจากจำนวนที่ควบคุม ดูแล สังเกตพฤติกรรมหรือให้คำปรึกษานักเรียน (คน/ปี)	ก่อน หลัง			
15	พิจารณาจากจำนวนครั้งการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับนักเรียน (ครั้ง/ปี)	ก่อน หลัง			
16	พิจารณาจากจำนวนครั้งการส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ (ครั้ง/ปี)	ก่อน หลัง			

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น (ก่อน/หลัง)			เหตุผล
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
17	พิจารณาจากจำนวนรายการรวบรวมและหรือเผยแพร่วิทยากรและประสบการณ์ในหนังสือจุลสาร วารสาร เอกสารผลงานทางวิชาการ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับหน้าที่ที่ปฏิบัติ (รายการ/ปี)	ก่อน หลัง			
18	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุมและหรืออบรมและสัมมนาและหรือดูงานทั้งในและนอกสถานศึกษา (ครั้ง/ปี)	ก่อน หลัง			
19	พิจารณาจากจำนวนวันลา (ครั้ง/ปี)	ก่อน หลัง			
20	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่มาสาย(ครั้ง/ปี)	ก่อน หลัง			
21	พิจารณาจากการถูกกล่าววักตักเตือนหรือลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร หรือถูกภาคทัณฑ์ (ครั้ง/ปี)	ก่อน หลัง			
22	พิจารณาจากการประพฤติดนเป็นตัวอย่างและหรือการได้รับการยกย่องชมเชย (ครั้ง/ปี)	ก่อน หลัง			

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น (ก่อน/หลัง)			เหตุผล
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
23	พิจารณาจากการติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขความประพฤติของนักเรียน (ครั้ง/ปี)	ก่อน หลัง			
24	พิจารณาจากผลงานดีเด่นที่เคยได้รับของตนเอง (เรื่อง/ปี)	ก่อน หลัง			
25	พิจารณาจากผลงานดีเด่นของนักเรียนที่สอน (เรื่อง/ปี)	ก่อน หลัง			
26	พิจารณาจากการให้บริการแก่ชุมชน โดยเป็นกรรมการหรือเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์แก่สังคม (ครั้ง/ปี)	ก่อน หลัง			
27	พิจารณาจากการช่วยผู้บริหาร หรือหัวหน้าสถานศึกษา หรือหัวหน้าสายปรับปรุงการเรียนการสอน (เรื่อง/ปี)	ก่อน หลัง			
28	พิจารณาจากการช่วยผู้บริหาร หรือหัวหน้าสถานศึกษา หรือหัวหน้าสายในการวางแผน และจัดกิจกรรม	ก่อน หลัง			
29	พิจารณาจากจำนวนของงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ (เรื่อง/ปี)	ก่อน หลัง			

2. ท่านมีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินความชำนาญการ
ในหัวข้อต่อไปนี้อย่างไร

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น (ก่อน/หลัง)			เหตุผล
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
	<u>การประเมินความชำนาญการ</u>				
1	พิจารณาจากความชำนาญการในการสอน ในสาขาใดสาขาหนึ่ง	ก่อน หลัง			
2	พิจารณาจากเอกสารหรือหลักฐานตลอดจน คำรับรองต่างๆที่แสดงถึงความชำนาญ	ก่อน หลัง			
3	พิจารณาจากรายละเอียดเกี่ยวกับความ ชำนาญการในการสอนว่ามีการวางแผน การสอน การเตรียมการสอน การทำการสอน การจัดทำและการใช้สื่อการสอน ขั้นตอน การวัดผลและประเมินผลการสอน	ก่อน หลัง			
4	พิจารณาจากผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความ รับผิดชอบต่อนักเรียน เช่น ผลการเรียน ของนักเรียนดีขึ้น	ก่อน หลัง			
5	พิจารณาจากผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความ รับผิดชอบต่อครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น	ก่อน หลัง			

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น (ก่อน/หลัง)			เหตุผล
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
6	พิจารณาจากผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ต่อ ผู้ปกครองนักเรียนหรือประชาชน	ก่อน หลัง			
7	พิจารณาจากคุณภาพการปฏิบัติงานจะต้อง ได้ผลดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือ วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	ก่อน หลัง			
8	พิจารณาจากการเป็นวิทยากร ผู้ชำนาญการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้อง	ก่อน หลัง			
9	พิจารณาจากคุณภาพการปฏิบัติงานที่แสดง ความชำนาญการที่สามารถประยุกต์ใช้ ประโยชน์ในการศึกษาอย่างเป็นผลดี	ก่อน หลัง			
10	พิจารณาจากความชำนาญการเป็นสำคัญโดย ให้คะแนนประเมิน 75 เปอร์เซ็นต์ของ คะแนนทั้งหมด	ก่อน หลัง			

3. ท่านมีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ
ในหัวข้อต่อไปนี้อย่างไร

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น (ก่อน/หลัง)			เหตุผล
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
	<u>ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ</u>				
1	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานในหน้าที่	ก่อน หลัง			
2	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่มีความ ถูกต้องในเนื้อหาของเรื่องที่ทำ	ก่อน หลัง			
3	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่มีความ สมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะ ของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ	ก่อน หลัง			
4	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่เป็นผลงาน งานที่จัดทำขึ้นเอง มิใช่เป็นการคัดลอกมา	ก่อน หลัง			
5	พิจารณาจากคำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทาง วิชาการส่วนใดบ้างกรณีทำร่วมกันหลายคน และมีผู้ร่วมจัดทำลงชื่อรับรอง	ก่อน หลัง			
6	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่แสดง ให้เห็นว่าผู้จัดทำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จากของเดิมที่มีอยู่แล้ว	ก่อน หลัง			

ข้อที่	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น (ก่อน/หลัง)			เหตุผล
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
7	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่มีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนวปฏิบัติได้	ก่อน หลัง			
8	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่ทำให้นักเรียนได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้วิชาดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง	ก่อน หลัง			
9	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการสอนหรือการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น	ก่อน หลัง			
10	พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่เกิดประโยชน์แก่นักเรียนในการนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมหรือประกอบอาชีพหรือการดำรงชีพได้	ก่อน หลัง			

4. ท่านมีทัศนคติต่อวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ในหัวข้อต่อไปนี้อย่างไร

ข้อที่	วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น (ก่อน/หลัง)			เหตุผล
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
1	การกำหนดให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรอง การปฏิบัติงาน	ก่อน หลัง			
2	การกำหนดให้หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบ คุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์	ก่อน หลัง			
3	การกำหนดให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอให้ผู้ บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา	ก่อน หลัง			
4	การกำหนดให้ครูผู้ประสงค์จะขอเลื่อนระดับ หรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้จัดทำคำขอ	ก่อน หลัง			
5	การกำหนดให้ อ.ก.ค.กรม พิจารณากลับ รองในการตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินผล การปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงาน ทางวิชาการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์	ก่อน หลัง			
6	การกำหนดให้ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค. กรมแล้ว ให้กรมนำเสนอ ก.ค.ต่อไป โดย ให้ส่งผลงานทางวิชาการและเอกสารประกอบ การพิจารณาของ ก.ค. 4 ชุด	ก่อน หลัง			

ข้อที่	วิธีการเสนอขอทดแทนตำแหน่งอาจารย์ 3	ความคิดเห็น (ก่อน/หลัง)			เหตุผล
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
7	การกำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน จากข้อมูลการปฏิบัติงาน เป็นเวลา 2 ปี	ก่อน หลัง			
8	การกำหนดให้ ก.ค.ตั้งคณะกรรมการขึ้น เพื่อตรวจและประเมินความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 3 คน	ก่อน หลัง			
9	การกำหนดการประเมินความชำนาญการและ ผลงานทางวิชาการจะต้องได้คะแนนรวมเป็น เอกฉันท์ จากคณะกรรมการแต่ละคน	ก่อน หลัง			

ข้อคิดเห็นอื่น.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ ว่าที่ร้อยโทบุญเลิศ ชื่อสกุล เขียนวงศ์
 เกิดวันที่ 10 เดือนกุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2501
 สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 28/31 หมู่ 6 ตำบลบ้านปรก
 อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสงคราม
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสงคราม
 จังหวัดสมุทรสงคราม

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ.2517 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย
 พ.ศ.2521 ป.กศ.สูง (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) จากวิทยาลัยครูอุบลราชธานี
 พ.ศ.2523 กศ.บ. (เอกชีววิทยา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 พ.ศ.2540 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3

บทคัดย่อ

ของ

ว่าที่ ร.ท.บุญเลิศ เขียนวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2541

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาทัศนคติและเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของครูสายงานการสอน ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ครูสายงานการสอน ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 และระดับ 7 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบแบบเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย/ไม่แน่ใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สำหรับสัมภาษณ์ครูสายงานการสอนตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าไคสแควร์ ผลการศึกษพบว่า

1. ครูสายงานการสอนเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง เป็นอาจารย์ 3 ทุกข้อ ยกเว้น หลักเกณฑ์การพิจารณาจากการเป็นวิทยากร ผู้ชำนาญการซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ครูเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุด

2. การเปรียบเทียบทัศนคติของครูสายงานการสอนที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง การขอตำแหน่ง และอายุตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

2.1. หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าทัศนคติของครูแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน ในเรื่อง (1) จำนวนครั้งที่เตรียมการสอนต่อปี (2) จำนวนครั้งในการปฏิบัติงานด้านธุรการ (ชั่วโมง/ปี) (3) ให้คะแนนประเมินความชำนาญการ 75 เปอร์เซนต์ของคะแนนทั้งหมด (4) ผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ (5) คำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทางวิชาการส่วนใดบ้าง

2.2. หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำแนกตามการขอตำแหน่ง พบว่าทัศนคติของครูแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการขอตำแหน่งที่ต่างกัน ในเรื่อง (1) จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุมและหรืออบรมสัมมนาต่อปี (2) การช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสายในการวางแผน (3) การวางแผนการสอนการเตรียมการสอน การจัดทำสื่อ และประเมินผล (4) ผลงานทาง

วิชาการที่มีความถูกต้องในเนื้อหา (5) ผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นเอง (6) ผลงานทางวิชาการที่นำมาใช้ประโยชน์ต่อการสอน (7) คำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทางวิชาการส่วนใดบ้าง

2.3. หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำแนกตามอายุตัว พบว่าทักษะของครูแตกต่างกันขึ้นอยู่กับอายุที่ต่างกัน ในเรื่อง (1) จำนวนครั้งที่มาสาย (2) จำนวนครั้งที่มีการส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ (ครั้ง/ปี) (3) ผลงานดีเด่นของนักเรียนที่สอน

2.4. วิธีการเสนอขอตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าทักษะของครูแตกต่างกันขึ้นอยู่กับภารกิจตำแหน่งที่ต่างกัน ในเรื่อง (1) ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงาน (2) ให้ อ.ก.ค.กรมกัลป์กรอง ตรวจสอบคุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ

2.5. วิธีการเสนอขอตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำแนกตามการขอตำแหน่ง พบว่าทักษะของครูแตกต่างกันขึ้นอยู่กับภารกิจตำแหน่งที่ต่างกัน ในเรื่อง (1) ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองผลการปฏิบัติงาน (2) ให้ อ.ก.ค.กรมกัลป์กรอง ตรวจสอบคุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ

2.6. วิธีการเสนอขอตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำแนกตามอายุตัว พบว่าทักษะของครูแตกต่างกันขึ้นอยู่กับอายุที่ต่างกัน ในเรื่องให้ อ.ก.ค.กรมกัลป์กรอง ตรวจสอบคุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ

THE TEACHER OPINIONS ON CRITERIA AND PROCEDURES
FOR PROMOTION TO ARCHAN 3

AN ABSTRACT

BY

BOONLERT KHEANWONG

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

March 1998

The purposes of this study were to investigate and compare the opinions of the teachers in Samut Songkram province towards the criteria and procedures for promotion to Archan 3.

The sample consisted of 300 teachers who were Archan 2 in Level 6 and 7. The instrument used in this study were a questionnaire and a structured interview form.

The findings were as follows :

1. The teachers agreed with all the criteria and the procedures for the promotion to Archan 3; they least agreed with the one regarding the role to-be-accepted as an expert in teaching profession.

2. When comparing the teachers' opinions towards the criteria for the promotion to Archan 3 according to the teachers' position, whether asking for Archan 3 position, and age, it was found that the opinions were significantly different at the .05 level as follows:

- 2.1 The teachers with different position had different opinions in the following criteria: (1) the number of instructional planning per year; (2) the number of routine work (hours per year); (3) the usage of 75 % of the expert assessment scores; (4) the academic outcome from working on duty; and (5) the evidence showing what parts done by oneself in the academic outcome.

- 2.2 The teachers with different asking for Archan 3 position had different opinions in the following criteria: (1) the number of attending workshop or seminar per year; (2) assisting the administration in planning; (3) planning instruction, preparing instruction, producing instructional materials, and evaluation; (4) the academic outcomes with correct content; (5) one's own production academic outcomes; (6) the utilization of the academic outcome in teaching; and (7) the evidence showing what part done by oneself in the academic outcome.

2.3 The teachers with different age had different opinions in the following criteria: (1) the number of being late for school; (2) the number of encouraging students to use their spare times in a useful way (times per year);and (3) the outstanding products from the students under one's teaching.

2.4 The teachers with different position had significantly different opinions towards the procdures for the promotion to Archan 3 as follows: (1) having the school principal recommended one's performance; and (2) having the teacher subcommission of the Elementary Education Commission examined the charateristics, the performance, the expertise, and the academic outcome.

2.5 The teachers with different asking for position to be Archan 3 had significantly different opinions towards the procedures for the promotion to Archan 3 as follows: (1) having the school principal recommeded one's performance; (2) having the school principal evaluated the performance; and (3)having the teacher subcommission of the Elementary Education Commission examined the characteristics, the performance, the expertise, and the academic outcomes.

2.6 The teachers with different age had significantly different opinions towards the procedures for the promotion to Archan 3 in terms of having the teacher subcommission of the Elementary Education Commission examined the characteristics, the performance, the expertise, and the academic outcomes.